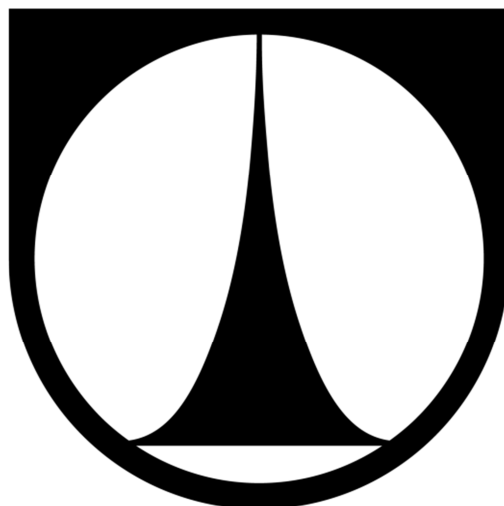


TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta



DIPLOMOVÁ PRÁCE

2013

Bc. Radka Profeldová

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta

Studijní program: **N 6208 – Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika**

Dotační programy pro podporu podnikání a zaměstnanosti ve Šluknovském výběžku

Funding Programmes for Supporting Business and Extending Employment
Opportunities in Sluknov Region

DP-EF-KEK-2013-63
Bc. Radka Profeldová

Vedoucí práce: Ing. Miroslava Lungová, Ph.D., katedra ekonomie
Konzultant: Ing. Růžena Kudroňová, Vedoucí referátu zprostředkování, ÚP ČR

Počet stran: 89 Počet příloh: 1

Datum odevzdání: 10. května 2013

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci dne 4. května 2013

Bc. Radka Profeldová

Anotace

Cílem této diplomové práce je nalézt možnosti rozvoje Šluknovského výběžku v oblasti podnikání a zaměstnanosti, a to zejména za pomoci dotací a příspěvků poskytovaných Českou republikou a Evropskou unií. Nejprve jsou vymezeny teoretické pojmy týkající se dané problematiky a popsán historický vývoj Šluknovska. Následující část je zaměřena na analýzu trhu práce ve Šluknovském výběžku a rozbor potřeb a zkušeností zaměstnavatelů s dotacemi na zaměstnance a podnikání. Na základě všech zjištěných informací je vytvořena SWOT analýza Šluknovského výběžku a představeny návrhy, které by mohly přispět ke zlepšení hospodářské situace regionu.

Klíčová slova

podpora podnikání, podpora zaměstnanosti, podpůrné programy, potřeby zaměstnavatelů, dotace, zefektivnění vynaložených prostředků

Annotation

The aim of the thesis is to uncover opportunities for the development of the Šluknov region, especially by means of grants and contributions provided by the Czech Republic and the European Union. Firstly, theoretical concepts associated with the issue and the description of the historical development of Šluknov region is provided. Subsequently, a situation on the local labor market is analyzed together with the needs and experiences of employers with the grants on employees and businesses. Based on the findings, SWOT analysis of Šluknov region is elaborated and suggestions are made such that might help to improve an economic situation of the region.

Key Words

business support, employment support, support programs, the needs of employers, subsidies, cost-effectiveness

Obsah

Seznam tabulek	12
Seznam obrázků.....	13
Úvod	14
1 Vymezení teoretických pojmů	15
1.1 Podnikání.....	15
1.1.1 Legislativa v oblasti podpory podnikání	16
1.2 Nezaměstnanost.....	17
1.2.1 Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	18
1.2.2 Podpůrčí doba	20
1.2.3 Veřejná služba, Veřejně prospěšné práce, Obecně prospěšné práce	20
1.2.4 Systém podpůrných projektů	21
1.3 Institucionální zajištění a nástroje podpor zaměstnanosti a podnikání	21
1.3.1 Podpora ze státního rozpočtu ČR	22
1.3.2 Podpora zaměstnanosti a podnikání z rozpočtu EU	27
1.3.3 Kooperace českých a evropských ekonomických subjektů.....	32
1.3.4 Charakteristika sociální a hospodářské situace Šluknovského výběžku	32
1.4 Historicko-správní vývoj.....	33
1.5 Sociálně-kulturní situace Šluknovska	34
1.6 Ekonomické subjekty ve Šluknovském výběžku.....	36
1.6.1 Struktura podnikatelských subjektů	37
1.6.2 Největší zaměstnavatelé	40
1.7 Nezaměstnanost ve Šluknovském výběžku.....	41
1.7.1 Vývoj nezaměstnanosti a struktura uchazečů o zaměstnání ve Šluknovském výběžku	42
1.7.2 Romové na trhu práce.....	47

1.7.3	Porovnání aspektů spojených s vývojem nezaměstnanosti ve vybraných zemích EU s problematikou Šluknovska	49
2	Výzkum požadavků zaměstnavatelů v oblasti příspěvků na mzdu a dotací na podporu podnikání	54
2.1	Metodika výzkumu	54
2.2	Výsledky výzkumu u podnikatelských subjektů.....	54
2.3	Výsledky výzkumu u zaměstnavatelů z oblasti státní správy	59
3	Návrhy změn v dotačních programech na podporu zaměstnanosti	63
3.1	Nedokonalosti podpor zaměstnanosti a návrhy jejich řešení	63
3.1.1	Dobrovolnost	64
3.1.2	Způsob výběru účastníků.....	64
3.1.3	Rekvalifikace	65
3.1.4	Aktivita projektů	65
3.1.5	Výběr lektorů podpůrných kurzů a jejich pracovní náplň	66
3.1.6	Diagnostikování klientů.....	67
3.1.7	Způsob vyplácení odměny realizátorovi projektu	68
3.1.8	Vyplácení příspěvku na mzdu zaměstnavateli.....	69
3.2	Návrhy projektů na podporu zaměstnanosti rizikových skupin.....	69
3.2.1	Podpora 50+.....	69
3.2.2	Mladí bez vzdělání a čerství absolventi.....	71
3.2.3	Romové a dlouhodobě nezaměstnaní	73
3.2.4	Rodiče po mateřské dovolené.....	74
4	SWOT analýza hospodářské situace Šluknovského výběžku a návrhy možných opatření na podporu rozvoje regionu	76
4.1	SWOT analýza	76
4.2	Návrhy možných opatření na podporu rozvoje regionu	78

4.2.1	Rozvoj sociální sféry	78
4.2.2	Podpora zemědělského sektoru	79
4.2.3	Nekvalifikovaní zaměstnanci	79
4.2.4	Veřejná služba	80
4.2.5	Úprava doby evidence na ÚP	80
4.2.6	Korupce	81
Závěr		82
Seznam použité literatury		84
Příloha A Dotazník.....		88

Seznam zkratek

DZ	Dotované zaměstnání
EEIG	Evropské hospodářské zájmové sdružení
HR	Lidské zdroje (Human Resources)
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSP	Malé a střední podnikání
NRP	Národní rozvojový plán
OPP	Obecně prospěšné práce
PŠ	První šance i mladým bez vzdělání
SPC	Společnou cestou za prací
SE	Evropské společnosti (Societas Europaea)
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VPN	V padesáti nekončíme
VPP	Veřejně prospěšné práce
VS	Veřejná služba

Seznam tabulek

Tab. 1: Alokace finančních zdrojů EU OP cíle Konvergence pro ČR na období 2007 – 2013 bez spolufinancování	31
Tab. 2: Počty přijatých a potenciálních zaměstnanců se mzdovým příspěvkem.....	56
Tab. 3: Počty přijatých a potenciálních zaměstnanců se mzdovým příspěvkem.....	60
Tab. 4: Indikátory projektu VPN.....	70
Tab. 5: Projekt pro osoby nad 50 let.....	70
Tab. 6: Indikátory projektu PŠ	72
Tab. 7: Změny projektu pro mladé lidi bez vzdělání a absolventy.....	72
Tab. 8: Přehled doporučených aktivit podpůrného kurzu pro Romy a sociálně vyloučené osoby.....	74
Tab. 9: Přehled doporučených aktivit kurzu pro rodiče po MD	75

Seznam obrázků

Obr. 1: Srovnání překážek podnikání evropských MSP v roce 2008.....	27
Obr. 2: Podnikatelské subjekty evidované v jednotlivých obcích Šluknovska.....	37
Obr. 3: Počty podnikatelských subjektů ve Šluknovském výběžku.....	38
Obr. 4: Počet podnikatelů v zemědělství a lesnictví ve Šluknovském výběžku.....	39
Obr. 5: Sekce C Zpracovatelský průmysl.....	40
Obr. 6: Vývoj počtu nezaměstnaných na Šluknovsku.....	42
Obr. 7: Vývoj míry nezaměstnanosti ve Šluknovském výběžku 2002 – 2011.....	43
Obr. 8: Počet UoZ ve Šluknovském výběžku dle věku k 31.12.2011.....	44
Obr. 9: Počet UoZ ve Šluknovském výběžku dle nejvyššího dosaženého vzdělání.....	45
Obr. 10: UoZ dle pracovního zaměření ve Šluknovském výběžku k 31.12.2011.....	45
Obr. 11: Počty UoZ dle délky evidence k 31. 12. 2011	46
Obr. 12: Nezaměstnanost v EU (září 2012).....	49
Obr. 13: Respondenti dle počtu zaměstnanců	55
Obr. 14: Respondenti dle právní formy podnikání a majetkové účasti	55
Obr. 15: Důvody využití či nevyužití mzdových příspěvků, pozitiva a negativa vnímaná respondenty.....	56
Obr. 16: Požadavky na vzdělání zaměstnanců	57
Obr. 17: Názory respondentů na podporu podnikání	58
Obr. 18: Účel poskytnutých dotací.....	59
Obr. 19: Pozitiva a negativa mzdových příspěvků vnímaná obcemi Šluknovska.....	60
Obr. 20: Požadované kurzy a vzdělání potenciálních zaměstnanců.....	62

Úvod

V mnoha zemích světa i Evropy se po nástupu hospodářské krize výrazně zhoršila sociální a ekonomická situace. Z tohoto důvodu se diplomová práce zabývá problematikou podpor zaměstnanosti a podnikání se zaměřením na oblast Šluknovského výběžku. Region Šluknovska byl zvolen proto, že z pohledu životní úrovně a nezaměstnanosti je hodnocen jako takřka nejhorší z celé České republiky.

V současné době se Evropská unie a Česká republika snaží o zmenšení hospodářských disparit mezi jednotlivými státy mimo jiné tím, že podporují rozvoj zaostávajících regionů. Poskytují finanční prostředky zejména malým a středním podnikatelům, realizují poradenské a vzdělávací činnosti.

Hlavním cílem této práce je analyzovat situaci v oblasti zaměstnanosti a podnikání ve Šluknovském výběžku a navrhnout možnosti zefektivnění podpůrných projektů pro nezaměstnané. Dílčím cílem je analýza struktury hospodářství daného regionu a identifikace perspektivních oborů pro budoucí rozvoj.

V prvé řadě budou vysvětleny základní pojmy týkající se dané problematiky a následně pomocí analyticko-syntetických poznávacích postupů bude přiblížen vývoj Šluknovského regionu, vývoj nezaměstnanosti a podnikatelské činnosti. Analýza bude vytvořena na základě informací získaných z odborné literatury od autorů zabývajících se touto problematikou, jsou jimi např. Ivana Mandysová, Pavel Kuchař, Jarmila Šebestová a další. Mimo odborné literatury budou využity historické prameny, webové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Evropské unie nebo Rejstřík ekonomických subjektů.

Následně budou dotazníkovým šetřením zjištěny zkušenosti a potřeby potenciálních zaměstnavatelů ve Šluknovském výběžku a jejich pohled na podporu zaměstnanosti a podnikání. Za pomoci všech zjištěných skutečností vznikne SWOT analýza problematiky Šluknovska a návrhy možných opatření na podporu rozvoje daného regionu.

1 Vymezení teoretických pojmů

Pro lepší orientaci v řešené problematice je nezbytné, aby byly představeny základní pojmy týkající se této oblasti.

1.1 Podnikání

Podnikání je soustavná samostatná činnost určité osoby za účelem dosažení zisku. Obchodní zákoník podnikání definuje jako soustavou činnost prováděnou samostatně, vlastním jménem a na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku. Podnikat mohou fyzické nebo právnické osoby.

Podnikem se dle Obchodního zákoníku ČR rozumí soubor movitých a nemovitých věcí vložených do podnikání. Naproti tomu z pohledu EU je za podnik považován každý subjekt, který vykonává hospodářskou činnost bez ohledu na jeho právní formu, což zahrnuje osoby samostatně výdělečně činné a rodinné podniky vykonávající řemeslné či jiné činnosti a obchodní společnosti nebo sdružení, které běžně vykonávají hospodářskou činnost.

Největší zastoupení mezi ekonomickými subjekty mají zejména malé a střední podniky (dále jen MSP) posuzované pomocí následujících kritérií:

Mikropodniky – méně než deset zaměstnanců a roční obrat nebo roční bilanční suma do 2 mil. Eur

Malý podnik – méně než padesát zaměstnanců, roční obrat nebo roční bilanční suma do 10 mil. Eur

Střední podnik – méně než 250 zaměstnanců, roční obrat do 50 mil. Eur nebo roční bilanční suma do 43 mil. Eur¹

¹ Enterprise [online]. Europa – Přehledy právních předpisů EU, 2012 [vid. 2012-12-11]
Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/enterprise/

Právě tyto podniky zmírňují výkyvy hospodářského cyklu a přejímají zaměstnance propuštěné velkými společnostmi a zaměstnávají velké procento z celkové pracující populace.² Existuje tedy zřejmá vazba mezi rozvojem MSP a zaměstnaností.

Pro Evropskou unii je podpora MSP stěžejní, protože z celkového počtu podniků jich je téměř 99 % ze sféry MSP a z toho přes 91 % jsou mikropodniky.³

1.1.1 Legislativa v oblasti podpory podnikání

Podpora podnikání u nás prošla velmi složitým vývojem, a to zejména díky změně politického režimu. Po nástupu socialismu se o jakémoliv podpoře soukromého podnikání nedalo vůbec hovořit. Až po roce 1989 se začalo podnikání dařit, podniky byly navraceny do soukromých rukou a objevily se obrovské příležitosti pro nové, začínající podnikatele. Dá se říci, že nastal jakýsi podnikatelský boom. Spolu s tím však také nastala nutnost mnohých legislativních úprav, zajištění legislativní stability, zmírnění či odstranění administrativních bariér a nedokonalostí. Nedílnou součástí tohoto procesu bylo rovněž zajištění vymahatelnosti práva v oblasti obchodu a založení Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže.

Důležitým impulsem pro změny v této oblasti byly i následné snahy o přijetí do Evropské unie, což znamenalo přizpůsobit naši legislativu té evropské. Pro rozvoj MSP byl přijat zákon č. 47/2002 Sb. o podpoře malého a středního podnikání, zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, zákon č. 59/2000 Sb., o veřejné podpoře a založena Rada pro rozvoj podnikatelského prostředí, nyní známa jako Podnikatelská rada. Ta má zlepšit spolupráci mezi podnikateli a státní správou. Další změny poté přicházely právě se vstupem do EU, kdy bylo sjednocování legislativy podmínkou.

² VOJÍK, V. *Podnikání malých a středních podniků na jednotném trhu EU*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009. 264 s. ISBN 9788073574673.

³ *Malé a střední podniky* [online]. Brusel: Evropské komise, 2013 [vid 2013-03-10]
Dostupné z: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/index_cs.htm

1.2 Nezaměstnanost

Obyvatelstvo můžeme rozdělit na ekonomicky aktivní (pracovní síla) a neaktivní (starobní důchodci, děti do 15 let, studenti, a další). Ekonomicky aktivní obyvatele se dále dělí na zaměstnané a nezaměstnané. Zaměstnaní lidé jsou ti, kteří mají placené zaměstnání nebo jsou sebezaměstnaní. Nezaměstnaní jsou ti, jež nemají zaměstnání, nejsou sebezaměstnaní, ale aktivně si hledají zaměstnání a jsou schopni v nejbližší době do práce nastoupit. Pro měření nezaměstnanosti používáme ukazatel míry nezaměstnanosti (počet nezaměstnaných ku počtu ekonomicky aktivních obyvatel). Od konce roku 2012 se výpočet míry nezaměstnanosti mění. Nový ukazatel vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku a přejmenuje se na podíl nezaměstnaných osob.

Určitá míra nezaměstnanosti je vnímána jako nedílná a přirozená součást ekonomiky každé země, přesto je třeba nahlížet na ni velmi obezřetně. Jedním z cílů vlády je snížit nezaměstnanost na její přirozenou míru, což znamená, že všichni, kdo chtějí, pracují a nezaměstnaní jsou pouze ti, kteří nejsou ochotni pracovat při dané reálné mzdě a podmínkách. Zároveň platí, že je-li nezaměstnanost na své přirozené míře, ekonomika operuje na potenciálu, tzn., že maximálně využívá své výrobní zdroje.

Druhů nezaměstnanosti je několik. Frikční a strukturální nezaměstnanost jsou součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Frikční je způsobena přecházením zaměstnanců z jednoho zaměstnání do druhého – doba mezi ukončením stávajícího zaměstnání a nástupem do nového. Strukturální je ovlivněna změnami ve struktuře průmyslových odvětví – doba, než se zaměstnanci přeorientují na jiný druh práce a uplatní se v novém oboru. Také rozlišujeme nezaměstnanost cyklickou, která je dána změnami ve vývoji hospodářského cyklu země. Cyklická nezaměstnanost není součástí přirozené míry nezaměstnanosti a je odrazem celkové hospodářské situace dané země. Někteří odborníci ještě také rozlišují nezaměstnanost sezonní, dobrovolnou, skrytou, neúplnou a nepravou.⁴

⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

Před rokem 1989 u nás byla uměle udržována „stoprocentní zaměstnanost“, která měla v mnoha případech za následek naprosto neefektivní hospodaření podniků. Proto, jakmile nastala změna politického režimu a byla zrušena pracovní povinnost, přišla vlna hromadného propouštění. Bohužel se zároveň s tím zhoršila pracovní morálka lidí, ale i zaměstnavatelé si mohli více vybírat své zaměstnance a v některých případech dokonce diskriminovat uchazeče.

Rovněž nelze opomenout hledisko určitých jistot, které ať již úmyslně nebo neúmyslně zaměstnavatelé pracovníkům odpírají. Současná praxe je taková, že mnoho zaměstnavatelů přijímá pracovníky na dobu určitou, např. tři měsíce a po uplynutí lhůty smlouvu vícekrát prodlužují nebo zaměstnance propustí. Ten samozřejmě nemá nárok na žádné odstupné. Lidé, kteří před pracovním poměrem pobírali sociální dávky, na ně mohou mít nárok opět až po třech měsících po ukončení pracovního vztahu. Navíc nemají možnost získat půjčku od bankovních ústavů a mohou mít i mnoho dalších obtíží v případech, kdy je třeba prokazovat stálý příjem. Situace je tak velmi stresující zejména pro živitele rodin, kteří nemají dostatečně vysoký příjem, aby si mohli našetřit na horší časy, a jsou stoprocentně závislí na každé jednotlivé měsíční výplatě.

Z praxe také vyplývá jedno základní pravidlo – čím déle je člověk vyřazen z pracovního procesu, tím více ztrácí pracovní návyky a hůře se zařazuje zpět. Samozřejmě ani pro zaměstnavatele nebývá člověk, který je dlouhodobě nezaměstnaný, příliš pracovním atraktivní. I z tohoto důvodu uchazeči o zaměstnání nemají do svých životopisů uvádět, proč nebyli v danou dobu v pracovním vztahu, zejména pokud to bylo z důvodu mateřské dovolené nebo pokud byl uchazeč evidován na úřadu práce. Časovou prodlevu mezi zaměstnáními pak mohou u případného pohovoru vysvětlit osobně. Aby nebyli lidé předem diskriminováni, neměli by také do svých životopisů uvádět rodinný stav, informace o dětech ani datum narození. Na tyto údaje by se potenciální zaměstnavatel u pracovního pohovoru ani neměl ptát, pokud to bezprostředně nesouvisí s danou profesí.

1.2.1 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Skupiny uchazečů o zaměstnání, které vzhledem ke své životní nebo sociální situaci nejsou pro zaměstnavatele atraktivní, lze označit za rizikové. Takto jsou označovány proto, že

potřebují nadstandardní podporu a dohled při svém uplatnění na trhu práce. Dlouhodobým sledováním trhu práce byly označeny následující rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání (zákon č. 435/2004 Sb., § 33):

- fyzické osoby se zdravotním postižením,
- fyzické osoby do 25 let věku,
- absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců a osoby, které potřebují zvláštní pomoc (osoby společensky nepřízpůsobené)⁵

Co se týče samotné podpory nezaměstnaných a dávek hmotné nouze, sice nejsou největšími položkami ve státním rozpočtu⁶, ale rozhodně jsou nejvíce diskutovaným tématem. Reakce na poskytování těchto sociálních dávek a na financování vzdělávání uchazečů o zaměstnání jsou velice rozporuplné. Stále ožehavým tématem je právě zneužívání těchto prostředků jejich příjemci a vnímání jejich poskytování jako antistimul k práci.⁷ Ale spíše než o skutečné řešení problematiky poskytování sociálních dávek jde o nástroj politických bojů. Jedná se o velkou skupinu voličů, medializovanou oblast a velmi citlivé téma z pohledu Evropské unie. ČR se tak v této věci často potýká s obviňováním z diskriminace.

⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., § 33, zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

⁶ Dávky hmotné nouze a podpora zdr. postižených tvoří necelých 5 % ze sociálních transferů, sociální transfery představují cca 80 % zákonných mandatorních výdajů a mandatorní výdaje pohlcují cca 75 % ze všech příjmů státního rozpočtu.

⁷ MUSGRAVE, R., P. MUSGRAVE. *Veřejné finance v teorii a praxi*. 1. vydání. Praha: Management Press, 1994. 174 – 177 s. ISBN 80-85603-76-4.

1.2.2 Podpůrčí doba

Jako podpůrčí se označuje doba, po kterou je uchazeči poskytována podpora v nezaměstnanosti. Standardně činí podpůrčí doba u osob do 50 let věku pět měsíců, lidé mezi 50 až 55 lety mohou pobírat podporu až osm měsíců, nezaměstnaní nad 55 let až 11 měsíců. Z toho první dva měsíce dostávají 65 % průměrného čistého výdělku z předchozího zaměstnání, avšak maximálně 0,58 násobku průměrné mzdy v ČR (13 280 Kč). Další dva měsíce podpora v nezaměstnanosti klesá na 50 % a ve zbytku podpůrčí doby na 45 %. Dále pak může klientovi vzniknout nárok na dávku životního minima (3 126 Kč) nebo existenčního minima (2 020 Kč).⁸

1.2.3 Veřejná služba, Veřejně prospěšné práce, Obecně prospěšné práce

Veřejná služba (dále jen VS) je v podstatě institutem pro zachování pracovních návyků dlouhodobě nezaměstnaných a získáním protislužby státu za poskytnuté sociální podpory. Od r. 2009 si tak museli lidé pobírající dávky hmotné nouze odpracovat 20 – 30 hodin v měsíci v nějaké veřejně prospěšné instituci, jinak jim byla dávka snížena z životního minima na existenční. Systém VS se ale kvůli nařčení z diskriminace klientů cca po dvou letech fungování změnil a nyní se VS v podstatě nevyužívá, protože dle nařízení Ústavního soudu nesmí být občanům vnucována.

Dále jsou známy obecně prospěšné práce, které jsou ukládány rozhodnutím soudu jako druh alternativního trestu zejména u drobnějších deliktů a veřejně prospěšné práce, kterých využívají obce a města. Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) jsou součástí APZ a na mzdu těchto pracovníků jsou poskytovány dotace úřadem práce po dobu max. 12 měsíců. Na rozdíl od předchozích dvou skupin se jedná v podstatě o klasický pracovní poměr. VPP jsou určeny pouze pro nepodnikatelské subjekty.

⁸ Podpora v nezaměstnanosti a změny od roku 2012 [online]. Praha: Informační portál Aktuálně.cz, 2012 [vid. 2013-03-08]

Dostupné z: <http://wiki.aktualne.centrum.cz/>

1.2.4 Systém podpůrných projektů

Podpůrným projektem zde bude nazýván projekt, jehož úkolem je pomoci uchazečům o zaměstnání se seberozvojem a uplatněním na trhu práce.

Zadavatelem podpůrného projektu je obvykle Úřad práce, realizátorem (dodavatelem služeb) může být jiná obchodní společnost, např. agentura práce. Dodavatel služeb pak zajišťuje veškeré technické zázemí, poskytuje poradenskou činnost, realizuje motivační a rekvalifikační kurzy. Na poskytování rekvalifikačního kurzu musí být akreditován, pokud tuto akreditaci nemá, využívá služeb jiného školicího střediska. Jedná se zejména o odborné rekvalifikační kurzy typu svářeč, pracovník pneuservisu, pracovník v sociálních službách, aj. Dodavatel služeb musí samozřejmě dokladovat, jak plní či neplní indikátory určené zadavatelem projektu.

Dotační programy jsou realizovány v jednotlivých programových obdobích. Současné programové období zahrnuje roky 2007 – 2013, předchozí programové období roky 2004 – 2006, následující 2014 - 2020. Na každé takto stanovené období si jednotlivé státy musí vytvořit Národní rozvojový plán (NRP) obsahující strategie pro čerpání finančních prostředků. Zároveň je zde hodnocen hospodářský, politický a sociální vývoj země a stanoven globální a specifický cíl. NRP České republiky je zaměřen přednostně na fungování systému politiky hospodářské a sociální soudržnosti. V návaznosti na NRP je vytvářen Národní strategický referenční rámec.

1.3 Institucionální zajištění a nástroje podpor zaměstnanosti a podnikání

Tato kapitola popisuje instituce a jejich nástroje, pomocí kterých je poskytována pomoc uchazečům o zaměstnání a podnikatelům. Organizace se zde dělí dle zaštiťujícího orgánu - Evropské unie nebo České republiky.

1.3.1 Podpora ze státního rozpočtu ČR

Podpory zaměstnanosti a podnikání se značně prolínají. Odhaduje se, že MSP zaměstnávají cca 60 % ze všech zaměstnanců. Tudíž podpora podnikatelských subjektů je integrálně spojena s úrovní zaměstnanosti. Jelikož se však těmito druhy podpor v ČR zabývají různé instituce, pro lepší přehlednost budou rozděleny do oddělených podkapitol.

Veškeré podpory poskytované z národního rozpočtu mají ctít čtyři základní principy, a to efektivnost, adresné zaměření, věcnou orientaci a komplexnost a komplementaritu.

Podpora zaměstnanosti

V současné době Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) a Úřady práce realizují státní politiku zaměstnanosti, která se skládá z aktivní (APZ) a pasivní politiky zaměstnanosti.

Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje činnosti týkající se vedení evidence uchazečů o zaměstnání, správu podpory v nezaměstnanosti, zprostředkování zaměstnání.

APZ poskytuje např.:

- Rekvalifikační kurzy - v r. 2011 se v okrese Děčín rekvalifikovaly téměř dva tisíce lidí. Z těch, kteří v tomto období rekvalifikaci ukončili, jich jen necelé čtyři stovky byly ještě téhož roku úspěšně umístěny. U dalších čtyř set překročila doba evidence po úspěšné rekvalifikaci dvanáct měsíců, tzn., že i přesto, že tito lidé rekvalifikace úspěšně dokončili, ještě více než rok setrvali na úřadu práce. A téměř sedm set zůstávalo ve sledování do dalšího období.⁹
- Příspěvky při zahájení podnikání – uchazeč o zaměstnání (dále jen UoZ) si může zažádat o příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem samostatné výdělečné činnosti. K žádosti o příspěvek musí dokládat podnikatelský

⁹Rekvalifikace [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2012 [vid. 2013-01-02]
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek/>

plán, seznam předpokládaných nákladů ke zřízení pracovního místa, ekonomickou rozvahu a další nezbytné dokumenty. Příspěvek je poskytován na nutné vybavení a zařízení – vše se musí dokladovat. Maximální podpora je ve výši čtyřnásobku nebo šestinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok.

- Příspěvky na zapracování – je určen pro zaměstnavatele, kteří mají uzavřenou dohodu s úřadem práce (dále jen ÚP) a zaměstnávají osoby vyžadující od ÚP zvýšenou péči při hledání práce. Příspěvek se vyplácí maximálně po dobu 3 měsíců a činí nejvýše polovinu minimální mzdy.
- Dotování společensky prospěšných míst – ÚP může v této souvislosti poskytnout zaměstnavateli až 80 000 Kč ve formě návratné finanční výpomoci, dotace na úhradu úroků z úvěru, jiné dotace nebo může po dobu až 24 měsíců dotovat mzdu zaměstnance včetně pojistného.
- Poradenství

Mimo APZ realizuje MPSV ještě investiční pobídky, které pomáhají oblastem zasaženým vysokou mírou nezaměstnanosti tím, že dotují nově vytvořená pracovní místa a školení zaměstnanců. Podpora se týká pouze oblastí, které mají míru nezaměstnanosti minimálně o 50 % vyšší, než je průměrná míra v ČR. Toto kritérium splňuje i Šluknovský výběžek. Podniky mohou požádat o finanční prostředky z programu investičních pobídek ve výši až 50 tis. Kč na jedno nové pracovní místo nebo úhradu až 35 % nákladů na rekvalifikaci.¹⁰

Ve financování APZ se však projevila úsporová rozpočtová politika. V roce 2011 byly oproti předešlým letům výdaje na rekvalifikace o cca 150 mil. Kč menší a celkové vynaložené prostředky MPSV na APZ klesly oproti r. 2010 o téměř 40 %.¹¹

¹⁰ *Politika zaměstnanosti* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2012 [vid. 2013-01-02]
Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/podpora_zamest

¹¹ *Státní výdaje na APZ* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2012 [vid. 2013-01-02]
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Podpora podnikání

Z nejvýznamnějších státních institucí zabývajících se podporou MSP můžeme uvést Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo pro místní rozvoj, které je velmi důležité pro Šluknovský region a stejně tak Ministerstvo zemědělství. Pro rozvoj lidských zdrojů je asi nejdůležitější Ministerstvo práce a sociálních věcí. V současné době je ale nejobvyklejší, že jsou projekty financovány z rozpočtu EU za spoluúčasti České republiky, která je dána procentem z ceny projektu. Sumy vynakládané v této oblasti jsou také ovlivněny momentálním stavem ekonomiky, politickým směřením a možnostmi rozpočtu.

Mezi další instituce zajišťující podporu podnikání patří **Hospodářská komora** České republiky (organizace nezávislá na státní správě zastupující podnikatelskou veřejnost). Pro podnikatele založila tzv. Informační místa (InMP), kde se mohou dozvědět o všech možnostech podpory podnikání. Živnostníci navíc mohou využít služeb Centrálních registračních míst pro podnikatele (CRM) při živnostenských úřadech.¹² V současném programovém období realizuje Hospodářská komora v součinnosti s EU např. tyto projekty:

- Výměna zkušeností a přenos dobré praxe při řešení sociálního začleňování zdravotně postižených na trhu práce aneb zvyšování zaměstnanosti osob se zdravotním postižením s využitím konceptu Diversity Management se zaměřením na aplikaci Diversity Score Cards (postup umožňující měření naplnění stanovených cílů)
- Vytvoření sítě Kontaktních center Česko-Polské hospodářské spolupráce
- Nové materiály a technologie - spojení výzkumu, vývoje a technické praxe (Tech_Net)
- EU Gateway to Japan – hospodářská spolupráce EU a Japonska

¹² MANDYSOVÁ, I. *Podpora podnikání v České republice a v Evropské unii*. 1. vydání. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2009. 54 s. ISBN 978-80-7395-220-4

- Asia invest programme – doplněk národních programů pomoci zaměřující se na problémy regionální úrovně a podporující mezistátní spolupráci v otázkách společného zájmu
- Rozvoj poradenských a informačních služeb pro mezinárodní obchod v regionech ČR (REM)
- Podnikání bez bariér¹³

O podporu konkurenceschopnosti českých výrobků se snaží státní příspěvková organizace **CzechInvest**. Spadá pod správu Ministerstva průmyslu a obchodu ČR. Poskytuje informační, poradenské a školicí služby. Tyto služby realizují regionální a poradenská informační centra (RPIC) a podnikatelská a inovační centra (BIC) v rámci programu Poradenství. Poskytují dotace k nákladům na propagaci cenově zvýhodněných služeb a nákladů spojených s administrací programu Poradenství.¹⁴

Mezi aktuální výzvy vyhlášené Agenturou CzechInvest patří možnost získání podpory v rámci projektu CzechEkoSystem. Na tuto výzvu je alokováno 128 mil. Kč. Cílem projektu je zlepšení kvality a dostupnosti specifických poradenských služeb zaměřených na přípravu projektů inovačních malých a středních podniků. Možnost získat finanční prostředky skýtá také Program Inovace. Inovační projekt pomáhá podnikům, které na základě své výzkumné a vývojové činnosti či prostřednictvím transferu technologie uvádí inovované produkty do výroby a na trh nebo zavádějí inovovaný výrobní proces. Plánovaná alokace na tuto výzvu je 2,4 mld. Kč.¹⁵

Významnou organizací, která podporuje rozvoj infrastruktury a iniciuje zakládání a rozvoj MSP je **Českomoravská záruční a rozvojová banka**. Má formu akciové společnosti a zaměřuje se na poskytování zvýhodněných bankovních produktů ze zdrojů státního

¹³ *Projekty 2007 - 2013* [online]. Praha: Hospodářská komora ČR, 2013 [vid. 2013-03-08]
Dostupné z: <http://www.komora.cz/sluzby-a-produkty/projekty-5/projekty-7/projekty-6/>

¹⁴ ŠEBESTOVÁ, J.; WAGNEROVÁ, E. *Podnikání v malé a střední firmě*. 1. vydání. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 2007. 69 s. ISBN 978-80-7248-441-6

¹⁵ *Veřejná podpora a de minimis* [online]. Praha: CZECHINVEST, 2013 [vid. 2013-03-08]
Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/aktualni-vyzvy>

rozpočtu, strukturálních fondů i krajů. Pomoc se týká zejména podpory MSP formou záruk a zvýhodněných úvěrů a podpory vlastníkům panelových domů při rekonstrukci těchto bytových prostor. Podpora je poskytována např. u úvěrů ve výši 0,2 – 2 mil. Kč se splatností do 6 let a s pevnou úrokovou sazbou 4 % p. a. až do výše 90 % předpokládaných nákladů projektů. U úvěrů mezi 2 – 5 mil. Kč je to až 80 %. Také zahrnuje příspěvek 50 % uznatelných nákladů na odborné poradenské služby v souvislosti s certifikací programu EMAS.¹⁶

Česká agentura pro podporu obchodu známá jako **CzechTrade** se zabývá podporou MSP na mezinárodních trzích. Pomáhá tzv. Aliancím tvořeným 3 – 25 subjekty z oblasti MSP, které se vzájemně doplňují svým výrobním programem nebo sortimentem. Těm zpracovává cizojazyčné marketingové materiály, provádí studie vstupu sdružení na zahraniční trh, prezentuje Alianci na veletrzích a výstavách.¹⁷ Aktuálně mají podnikatelé možnost účastnit se mnoha různých výstav a veletrhů nejen v ČR, ale i jiných státech světa, např. Rusku, Rakousku, Kazachstánu, Indii, Koreji. Zaměření veletrhů je různorodé – stavebnictví, energetika, elektrotechnika, zdravotnické potřeby, aj. Účast na akci musí podnikatelé hradit. Cenu jim na požádání sdělí garant projektu.¹⁸

Posledními organizacemi, které budou zmíněny, jsou **Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR** zaměřující se hlavně na zlepšení informovanosti podnikatelů a pak **Česká podnikatelská reprezentace při EU (CEBRE)**, která se pokouší prosazovat zájmy českých obchodníků před evropskými institucemi. Tato organizace je však členy placená. Se zvýšením konkurenceschopnosti českých MSP pomocí tvorby designu se zabývá firma **Design centrum České republiky**.

¹⁶ ŠEBESTOVÁ, J.; WAGNEROVÁ, E. *Podnikání v malé a střední firmě*. 1. vydání. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 2007. 66 s. ISBN 978-80-7248-441-6

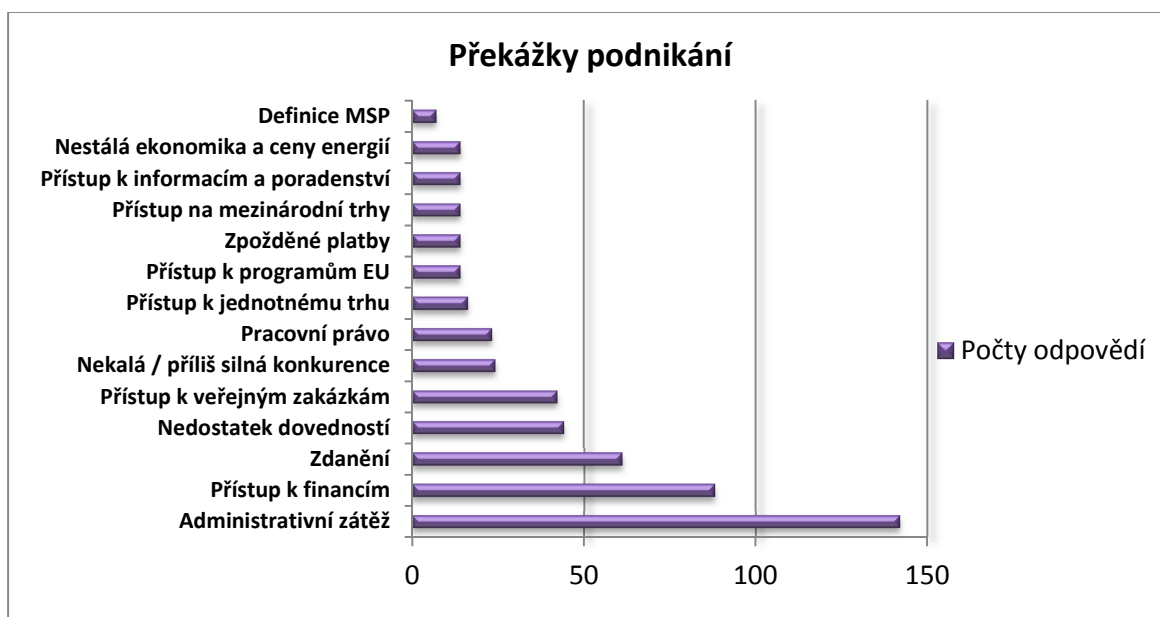
¹⁷ ŠEBESTOVÁ, J.; WAGNEROVÁ, E. *Podnikání v malé a střední firmě*. 1. vydání. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 2007. 70 - 71 s. ISBN 978-80-7248-441-6

¹⁸ *Kalendář akcí CzechTrade* [online]. Praha: Agentura CzechTrade, 2013 [vid. 2013-03-21]
Dostupné z: <http://www.czechtrade.cz/kalendar-akci/>

1.3.2 Podpora zaměstnanosti a podnikání z rozpočtu EU

Evropská unie se snaží podporovat rozvoj zaměstnanců i podnikatelských subjektů mnohými způsoby. V první řadě je nejvíce viditelná finanční podpora v podobě četných dotačních programů, dále jsou hojně zřizována školicí a vzdělávací centra, programy pro rozvoj lidských zdrojů a finanční gramotnosti.

Podpora MSP Evropskou unií je zaměřena na 5 hlavních pilířů: podpora podnikání, usnadnění vstupu na trhy, snížení byrokracie, zlepšení růstového potenciálu a konkurenceschopnosti, opatření na posílení konzultace a dialogu s organizacemi zastupujícími zájmy MSP a s investory. Při průzkumu provedeného v rámci EU (prováděla statistická kancelář Eurostat) hodnotili dotazovaní podnikatelé právě administrativní a regulační zátěž jako největší komplikace při realizaci jejich činností. Proto jakožto vstřícný krok byla snížena byrokratická zátěž MSP o jednu čtvrtinu a také jsou vedeny snahy o zmírnění tvrdosti legislativy v případě MSP.¹⁹ Jaké další překážky při pronikání na zahraniční trhy vnímají podnikatelé v členských zemích, ukazuje obrázek č. 1.



Obr. 1: Srovnání překážek podnikání evropských MSP v roce 2008

Zdroj: Mandysová, I. Podpora podnikání v České republice a Evropské unii

¹⁹ *European Business – Fact and figures*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006, ISBN 92-79-03351-4, ISSN 1681-2050

Na příčkách po administrativní zátěži se umístil obtížný přístup k financím a vysoká míra zdanění.

Institucionální zajištění podpor

Síť Enterprise Europe Network – snaží se o podporu hospodářské soutěže především u MSP a o rozvoj inovací. Rovněž poskytuje poradenské služby týkající se programů EU, jejich financování, legislativy, ochrany duševního vlastnictví.²⁰

Podnikatelská a inovační centra – podpora rozvoje a inovací v oblasti MSP, pomoc při zpracování podnikatelských plánů, získávání finančních prostředků, zapojování do evropských sítí, aj.²¹

Systém Solvit zprostředkovávající pomoc při nesprávné aplikaci evropského práva na vnitřním trhu EU a dále pak **Evropský hospodářský a sociální výbor** podporující jednotný evropský trh.

Evropské společnosti zahrnují Evropské hospodářské zájmové sdružení (EEIG) a právě Evropské společnosti (ESP), díky kterým se podnikatelským subjektům otevírá možnost pomoci při pronikání na evropské trhy, zlepšení image, větší šance spolupráce s jinými podniky a další výhody.

EEIG je nadnárodní obchodní společností, ale musí se řídit právními systémy jednotlivých států, ve kterých firmy operují. Vytváří pro své členy pevnější ekonomickou základnu a pomáhá při zlepšování inovačního potenciálu.

ESP jsou v podstatě akciové společnosti. Vznikají zápisem do obchodního rejstříku, je zde nutnost složení základního kapitálu a lze je zakládat za účelem zisku. Členství v této společnosti usnadňuje obchodování ve státech Evropské unie.

²⁰ MANDYSOVÁ, I. *Podpora podnikání v České republice a v Evropské unii*. 1. vydání. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2009. 27 - 29 s. ISBN 978-80-7395-220-4.

²¹ Tamtéž

Finanční prostředky určené ke snižování ekonomických a sociálních rozdílů mezi členskými státy a jejich regiony se dále přerozdělují pomocí fondů.

Evropský fond regionální rozvoje (ERDF) je specifický tím, že prostředky z něj jsou přerozdělovány podnikům a spravovány na národní nebo regionální úrovni. Jsou tedy přesně směřovány dle potřeb jednotlivých oblastí. ERDF podporuje investiční (infrastrukturní) projekty, jako např. výstavbu silnic a železnic, odstraňování ekologických zátěží, budování stokových systémů, podporu inovačního potenciálu podnikatelů, rozvoj a obnova sportovních areálů, rekonstrukci kulturních památek, výsadba regenerační zeleně apod. Spolu s ESF také napomáhají osobnostnímu rozvoji zaměstnanců. ERDF pravidelně zveřejňuje aktuální výzvy ke grantovým projektům. To platí také pro ostatní operační programy, které stále zveřejňují nové možnosti získání finanční projektů v oblasti rozvoje infrastruktury, modernizace výrobních procesů, úspory energií, vzdělávání, atd. Jde pouze o to, aby si každý žadatel našel odpovídající zadání projektu na oficiálních webových stránkách fondu.

Fond soudržnosti (FS), neboli Kohezní fond, byl založen na podporu rozvoje chudších států, nikoli regionů. Jsou z něj financovány investiční projekty zaměřené na dopravní infrastrukturu většího rozsahu, ochranu životního prostředí a nyní také na oblast energetické účinnosti a obnovitelných zdrojů energie. Členský stát může čerpat prostředky z tohoto fondu, pokud jeho hrubý národní důchod na obyvatele nepřekročí 90 % průměru EU a má program vedoucí ke splnění podmínek hospodářského sblížení.

Evropský sociální fond (ESF) se zaměřuje především na rozvoj lidských zdrojů. Prostřednictvím ESF jsou financována školení, rekvalifikace, poskytováno poradenství, dotovaná pracovní místa aj. Snaží se o zajištění rovných příležitostí pro všechny občany EU, chce odstranit veškerou diskriminaci při přijímání zaměstnanců, pokouší se pomoci lidem s přístupem na trh práce a s jejich adaptací na současné pracovní prostředí. ČR z tohoto fondu čerpala finance prostřednictvím tří programů. Jedním z nich je OP Lidské zdroje a zaměstnanost zaměřený na APZ, který využívají také podnikatelé v oblasti Šluknovska. Z tohoto OP mohou aktuálně získat prostředky z grantových programů, např. na vznik a provoz zařízení péče o děti předškolního věku; podpora sociální integrace

příslušníků romských lokalit; vzdělávání v sociálních službách; podpora procesu transformace pobytových sociálních služeb.²²

Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EAFRD) je finanční nástroj na podporu rozvoje venkova spadající do společné zemědělské politiky EU. Finanční prostředky z EAFRD napomáhají zvýšení konkurenceschopnosti zemědělství a lesnictví, zlepšení životního prostředí a krajiny nebo kvality života ve venkovských oblastech. V České republice jsou z něj hrazeny projekty předložené do tzv. Programu rozvoje venkova ČR, jehož řídicím orgánem je Ministerstvo zemědělství ČR.²³

V období 2007–2013 ČR může využít 26 operačních programů, které dělí mezi tři cíle:

Cíl Evropská územní spolupráce

Usiluje o podporu přeshraniční, meziregionální a nadnárodní spolupráce regionů.

- OP Přeshraniční spolupráce ČR - Bavorsko; Polsko; Rakousko; Sasko; Slovensko
- OP Meziregionální spolupráce (všechny státy EU, Norsko a Švýcarsko)
- OP Nadnárodní spolupráce (ČR, Rakousko, Polsko, část Německa, Maďarsko, Slovinsko, Slovensko, část Itálie a z nečlenských zemí část Ukrajiny)
- Síťový operační program ESPON 2013 (všechny členské státy, Norsko, Švýcarsko, Lichtenštejnsko, Island, kandidátské státy EU)
- Síťový operační program INTERACT II (všechny členské státy)²⁴

²² *Evropský sociální fond* [online]. Praha: Evropský sociální fond ČR, 2013 [vid 2013-03-21]
Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/modules/calls/>

²³ *Šluknovsko* [online]. Varnsdorf: Místní akční skupina Šluknovsko, 2013 [vid. 2013-03-21]
Dostupné z: <http://www.mas-sluknovsko.cz>

²⁴ *Operační programy 2007 - 2013* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj, 2012 [vid. 2013-04-18]
Dostupný z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013>

Cíl Konvergence

Zaměřuje se na pomoc méně vyspělým regionům. V České republice se to týká všech krajů mimo Prahy. Tento cíl EU realizuje pomocí sedmi regionálních operačních programů (ROP) pro regiony soudržnosti (NUTS II) a osmi tematických operačních programů:

Tab. 1: Alokace finančních zdrojů EU OP cíle Konvergence pro ČR na období 2007 – 2013 bez spolufinancování

Název programu	mil. eur	Popis
OP Podnikání a inovace	3 041,30	Podpora pro začínající podnikatele - programy START a JEREMIE Rozvoji firmy a inovace: PROGRESS, ZÁRUKA, ROZVOJ, INOVACE a POTENCIÁL, aj. Dalšími jsou např. MARKETING, NEMOVITOSTI, ŠKOLICÍ STŘEDISKA, PROSPERITA.
OP Výzkum a vývoj pro inovace	2 070,70	Přispívá k posílení růstu konkurenceschopnosti státu a orientuje se na znalostní ekonomiku.
OP LZ a zaměstnanost	1 811,80	Zaměřuje se na snižování nezaměstnanosti, na profesní vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených, zvyšování kvality veřejné správy atp.
OP Vzdělání a konkurenceschopnost	1 811,80	Podobné zaměření jako OP LZ a Z
OP Životní prostředí	4 917,90	Téměř jakýkoliv subjekt může žádat o dotaci až ve výši 90 % nákladů na projekt, který se zabývá ochranou a zlepšením životního prostředí.
OP Doprava	5 759,10	Zaměřuje se na výstavbu a modernizaci v oblasti dopravy. O dotaci mohou žádat správci nebo vlastníci dotčené infrastruktury.
Integrovaný operační program	1 553,00	Zaměřuje se zejména na veřejnou správu.
Regionální operační programy NUTS II Severozápad; Moravskoslezsko; Jihovýchod; Severovýchod; Střední Morava; Jihozápad; Střední Čechy	4 659,00	V určených regionech ČR podporují dopravu, školství, zdravotnictví, atd.
OP Technická pomoc	258,80	Podporuje efektivitu řízení, kontrolu, sledování a vyhodnocování realizace Národního strategického referenčního rámce.
Součet	25 883,40	

Zdroj: MANDYSOVÁ, I. *Podpora podnikání v České republice a v Evropské unii*; vlastní zpracování

Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost

Tento cíl podporuje regiony, které nečerpají z Konvergence, což se týká pouze hlavního města Prahy. Zahrnuje tak pouze dva operační programy:

- OP Praha Konkurenceschopnost
- OP Praha Adaptabilita

1.3.3 Kooperace českých a evropských ekonomických subjektů

V oblasti podnikání se EU snaží o podporu kooperace skupin podniků, které si mohou vzájemně vypomáhat a společně efektivněji vytvářet hodnoty. Ale mnohé formy kooperací již nyní fungují i bez pomoci organizací EU. Jako příklad může být uvedena exkluzivní dohoda mezi firmami CT Business Travel a Uniglobe Czech Republic, kdy na našem území česká společnost zajišťuje pro klienty britské firmy veškeré služby od zařizování nejlepších letenek, hotelů, najímání osobních automobilů, aj. Česká firma má důkladně zmapované prostředí a je pro ni snadné zajistit ty nejlepší služby. Britská firma tak nemusí složitě zkoumat prostředí cizí země a může se spolehnout, že u nás její zaměstnanci, klienti i obchodní partneři budou mít ten nejlepší servis. Ze spolupráce tak samozřejmě těží obě zúčastněné strany.²⁵

1.3.4 Charakteristika sociální a hospodářské situace Šluknovského výběžku

Šluknovský výběžek (něm. Schluckenauer Zipfel (Böhmisches Niederland), polsky cypel szluknowski) se nachází v severní části okresu Děčín (severovýchodní část Ústeckého kraje). Osada Severní, která spadá pod Lobendavu, je nejsevernější osadou České republiky. Šluknovský výběžek je také místem, kde se Česká republika nejvíce přibližuje moři. Baltské moře je od něj vzdušnou čarou 300 km. Šluknovská pahorkatina je na jihu

²⁵ Elektronická databáze článků ProQuest Central [online]. Liberec, Knihovna TUL, 2013 [vid. 2013-03-24]
Dostupné z: <http://search.proquest.com/europeanbusiness>

oddělena tzv. lužickým přesmykem. Díky hřbetům Lužických hor a Labských pískovců je menší příliv teplých jižních větrů a oblast je charakteristická drsnějším klimatem. Oblasti se proto přezdívá Česká Sibiř.

Výběžek je také charakteristickým územím styku a překrývání kultur tří oblastí: české, saské a lužické.²⁶

Obrovskou nevýhodou regionu je geografická poloha, díky které je zhoršena dopravní dostupnost. Ještě donedávna existovalo jen malé množství hraničních přechodů a od ostatních regionů je Šluknovsko v podstatě odříznuté Lužickými horami. Velké závody jsou v okrese pouze výjimečně. Podstatná část kraje leží v chráněné krajinné oblasti, což omezuje případné investice.²⁷ Na druhou stranu je CHKO Lužické hory a NP České Švýcarsko velkým lákadlem pro turisty a tudíž významné aktivum pro region.

Nejbližší velká města jsou Děčín a Česká Lípa (cca 40 km), ale pro denní dojíždění do zaměstnání jsou pro většinu lidí naprosto nereálná. Hlavně v zimních měsících je provoz na hlavních tazích do Děčína a České Lípy omezován z důvodu nesjízdnosti.

1.4 Historicko-správní vývoj

Do roku 1848 se na území výběžku nacházela tři panství. Haňšpach (Lipová), Rumburk, Šluknov a malá část panství Česká Kamenice. Císařským nařízením z roku 1849 vznikly politické okresy Rumburk a Šluknov. Na území rumburského okresu vznikly také soudní okresy Rumburk a Varnsdorf a ve šluknovském okresu pak soudní okresy Lipová a Šluknov. V roce 1908 na základě vyhlášky ministerstva vnitra byl zřízen politický okres Varnsdorf, který byl vyčleněn z politického okresu Rumburk. Po roce 1948 byly zrušeny okresy Šluknov a Varnsdorf a celé jejich území převzala správa Okresního národního výboru v Rumburku, který spadl pod Liberecký kraj. Po územní reorganizaci v roce 1960

²⁶ Otevřená encyklopedie Wikipedia.org [online]. Wikipedia, 2012 [vid. 2012-11-18]
Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/%C5%A0luknovsk%C3%BD_v%C3%BD%C4%9B%C5%BEek

²⁷ Úřad vlády ČR, *Šluknovsko - Dlouhodobý monitoring situace romských lokalit*, Praha: GAC spol. s r. o., 2009. 35 s.

byl zrušen okres Rumburk a Šluknovský výběžek se stal součástí nově vytvořeného okresu Děčín a tím pádem i Severočeského kraje. Od roku 2003 patří Šluknovský výběžek pod Ústecký kraj, přestože měl vždy blíže ke kraji Libereckému.²⁸

Do Šluknovského výběžku spadají tyto obce (řazeno podle počtu obyvatel): Varnsdorf, Rumburk, Šluknov, Jiřikov, Krásná Lípa, Mikulášovice, Velký Šenov, Dolní Poustevna, Chřibská, Staré Křečany, Dolní Podluží, Vilémov, Horní Podluží, Rybniště, Lipová, Jiřetín pod Jedlovou, Lobendava, Doubice. Ve výběžku je také mnoho malých osad a vesnic. Ty ale nejsou samostatné a spadají pod správu jiné obce.

1.5 Sociálně-kulturní situace Šluknovska

Z historického hlediska byla situace na Šluknovsku vždy poměrně složitá. Díky geografické poloze, vzdělanostní a národnostní struktuře obyvatelstva a změnám v oblasti průmyslu docházelo k mnoha nepříznivým jevům, např. k velké migraci obyvatel a následné kulturní roztržitosti, boje o území na hranici Čech, Německa a Polska, válečné konflikty. To vše negativně ovlivňovalo zdejší hospodářský a socio-kulturní vývoj.

V 6. století zde vznikaly první malé slovanské osady, které v 11. století rozšířili němečtí kolonisté.²⁹ Německé obyvatelstvo lze tedy považovat za starousedlíky stejně jako české obyvatele. Společně začali hospodařit a zakládat různé řemeslné výroby, ze kterých se staly proslulé, prosperující podniky. V době největšího rozmachu (19. st.) zde fungovalo přes 7 tisíc průmyslových podniků, které zaměstnávaly cca 40 tis. pracovníků. Také společenský život nikterak nezaostával. Např. Filipov byl nazýván „Lurdy severních Čech“ a Rumburku se přezdívalo „Malá Paříž“. Díky kavárnám, divadelním a jiným spolkům měli lidé možnost relativně bohatého kulturního vyžití.

²⁸ Otevřená encyklopedie Wikipedia.org [online]. Wikipedia, 2012 [vid 2012-11-18]
Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/%C5%A0luknovsk%C3%BD_v%C3%BDb%C4%9B%C5%BEek

²⁹ Otevřená encyklopedie Wikipedia.org [online]. Wikipedia, 2012 [vid 2012-11-18]
Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/%C5%A0luknovsk%C3%BD_v%C3%BDb%C4%9B%C5%BEek

Do tohoto zaběhnutého řádu však hluboce zasáhla první a druhá světová válka, a to jak do místního průmyslu, tak i běžného života lidí. Za první světové války měla oblast velké problémy se zásobováním, nedostatkem potravin a tyfovými epidemiemi. Nakonec vše vyústilo ve známou Rumburskou vzpouru (iniciátoři byli popraveni a ostatní vzbouřenci posláni do vězení v Terezíně nebo na válečnou frontu). Nedlouho po první světové válce přišla Velká hospodářská krize, která zasáhla i oblast Šluknovského výběžku. Nezaměstnanost stoupla až o 40 % a v regionu bylo kolem šesti tisíc nezaměstnaných, ale ne všichni měli stejné podmínky. Němečtí nezaměstnaní měli oproti českému obyvatelstvu možnost čerpat příspěvky ze svých odborových organizací.³⁰

V Německu se krátce nato dostal k moci Adolf Hitler a ještě před druhou světovou válkou byly Sudety díky mnichovské zradě připojeny k Německé říši. V průběhu války pak byli vyháněni a vražděni Židé i Češi vzdorující novému režimu a po porážce Německa zase proběhl tzv. odsun německého obyvatelstva, což mělo za následek téměř 50% úbytek celkového počtu obyvatel, odliv pracovní síly, opuštění mnoha obytných budov a silné narušení pospolitosti místních komunit. Sice byly snahy udržet si zde pracovníky mající nepostradatelné znalosti, ale přesto byla situace v průmyslu problematická a vztahy mezi obyvateli napjaté. V podstatě dodnes jsou tyto události velmi citlivým tématem v mezinárodních vztazích. Někteří němečtí představitelé již ale vyjádřili svou lítost nad válečnými křivdami způsobenými českým obyvatelům. Nepříznivá byla ale také situace pro německé usedlíky v Sudetech. Při poválečném odsunu měli dovoleno vzít si třicet kilogramů ze svého majetku, žádné cennosti, nedostali žádné vyrovnání za zbytek věcí, které tu museli nechat, ani za nemovitosti nebo hospodářská zvířata. Veškerý jejich majetek si rozebrali Češi a obydlí obsadili noví usedlíci a rekreanti.

Nově příchozí obyvatele lákala vidina zaměstnání ve zmáhajícím se průmyslu a získání cenově přijatelných domů ať již za účelem trvalého bydlení nebo jen jako rekreačních objektů. Jednalo se o občany z různých koutů Československa a jiných států. Tato migrace zapříčinila obrovské změny a vytváření nových komunit. Přistěhovalectví a migrace trvali několik desítek let. Přišlo mnoho lidí ze Slovenska, Maďarska, Vietnamu, bývalého

³⁰ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd.n.. Praha: Grada Publishing, 2002. 48 – 53 s. ISBN 9788024790060.

Sovětského svazu a dalších zemí. Nejhuře byl přijat příliv romského obyvatelstva. Přístup k Romům se začal markantně zhoršovat hlavně po roce 1989, kdy byla zrušena pracovní povinnost. Problém rasové nesnášenlivosti zde trvá dodnes. Již několikrát byly vyvolány demonstrace a proběhly rasové nepokoje.

1.6 Ekonomické subjekty ve Šluknovském výběžku

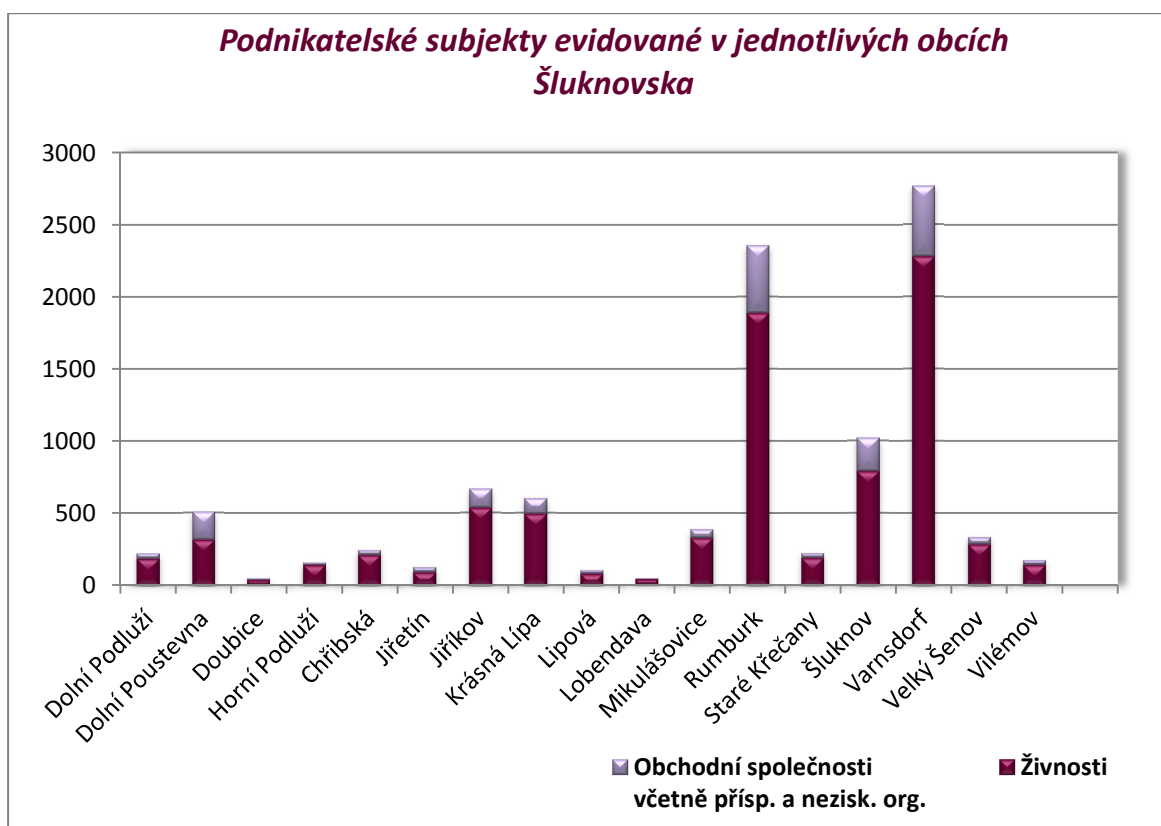
Pro Šluknovský výběžek je tradiční zemědělství, textilní výroba a strojírenství, ale právě textilní továrny byly nuceny svou výrobu radikálně utlumit nebo rovnou svou činnost ukončit. To zapříčinila hlavně změna politického režimu, kdy během několika desetiletí proběhlo znárodnění podniků a následná privatizace. Dále velkou újmu tradiční textilní výrobě způsobilo uvolnění mezinárodního obchodu po roce 1989. V 90. letech minulého století nastal příliv zahraničních obchodníků zejména z Vietnamu, kteří nabízeli textilní zboží kvalitativně sice nesrovnatelné s českými výrobky, ale za ceny, který nemohly české firmy konkurovat. A netýkalo se to jen průmyslu textilního, ale postupně i dalších oborů. Proto jsou zejména roky 1992 a 1993 symbolem masivního propouštění zaměstnanců.

Zredukována byla také zemědělská výroba. Zdejší oblast je spíše vhodná pro živočišnou výrobu. Pro pěstování plodin je podnebí relativně nepříznivé a půda neúrodná. Tento půdní typ je označován jako bramborářský, subtyp bramborářsko-ovesný. Naproti tomu se ve výběžku nachází dostatek pastvin a luk. Na lesní porosty připadá 49 % půdního fondu, na zemědělskou půdu 40 % a zbytek tvoří zastavěné a ostatní plochy.

Nejrozšířenější je na Šluknovsku chov skotu, ale také ovcí, koz, drůbeže, králíků a dalších hospodářských zvířat. Činných je na Šluknovsku několik kozích farem, kde funguje i výroba kozích sýrů, prodej mléka, tvarohů. Mnoho lidí zde chová koně pro rekreační i závodní ježdění. Významným podnikem v oblasti zemědělství je Biopark v Lipové, který je největším producentem masa s certifikátem Bio v republice a prodává do českých a slovenských BIO obchodů, ale i do velkých obchodních řetězců, například do řetězce TESCO.

1.6.1 Struktura podnikatelských subjektů

V současnosti je na Šluknovsku registrováno téměř 10 000 podnikatelských subjektů. Z toho je cca 8 000 živnostníků. Ale tato čísla je nutno brát spíše jako orientační, protože ne všechny registrované subjekty jsou nyní aktivní. Navíc mnoho lidí má živnostenský list jen proto, aby mohli pracovat pod jinou institucí, např. pojišťovací a finanční poradci. Počty subjektů v jednotlivých obcích zobrazuje obrázek č. 2.



Obr. 2: Podnikatelské subjekty evidované v jednotlivých obcích Šluknovska

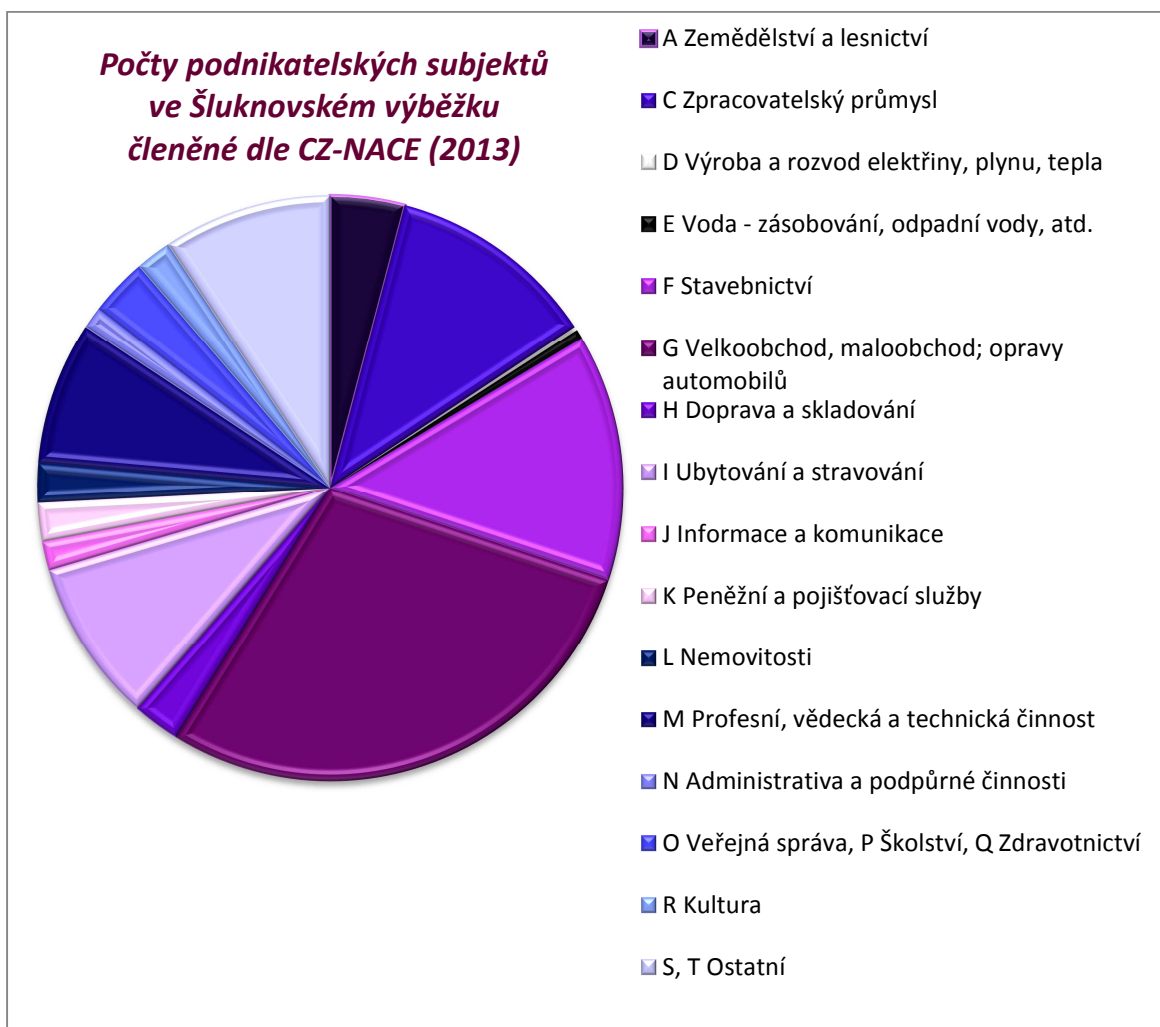
Zdroj: ČSÚ RES, vlastní zpracování

Nejvíce podnikatelů je registrováno ve městech Rumburku a Varnsdorfu, která jsou na Šluknovsku největší. Naproti tomu na spodních příčkách se pohybují obce Lobendava, Doubice a Lipová, které jsou spíše rekreačními oblastmi a trvale žijících obyvatel je zde minimum.

Ekonomické subjekty lze dále členit dle klasifikace CZ-NACE (nástupce OKEČ), pomocí této klasifikace se podnikatelé dělí do sekcí označených A – T podle provozované činnosti. Sekce jsou ještě podrobněji členěny číselnými kódy označujícími jednotlivé podskupiny.

Díky tomu je možno ukázat strukturu místní podnikatelské sféry. Samozřejmě jeden podnik může mít více oborů působnosti.

Do obrázku jsou zahrnuty všechny přihlášené živnosti, obchodní společnosti, neziskové a příspěvkové organizace ve Šluknovském výběžku.

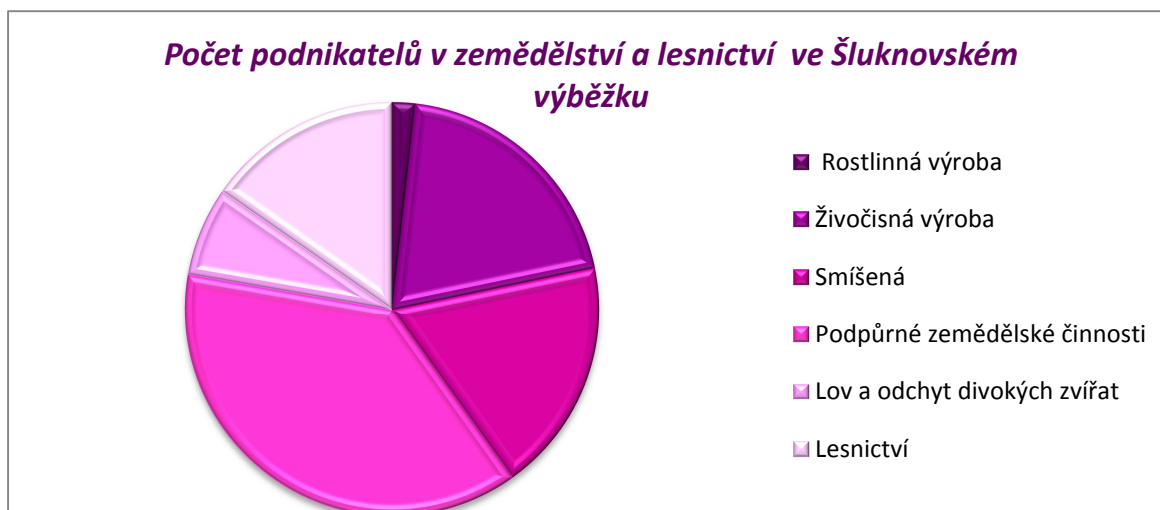


Obr. 3: Počty podnikatelských subjektů ve Šluknovském výběžku členěné dle CZ-NACE
Zdroj: ČSÚ RES, vlastní zpracování

Největší zastoupení mají na Šluknovsku podnikatelé z oboru velkoobchod, maloobchod a opravy automobilů (sekce G), na druhém místě pak stavebnictví (sekce F), na třetím zpracovatelský průmysl (sekce C) a za zmínku rozhodně stojí také ubytování a stravování. Bohužel právě oblast poskytování ubytovacích a stravovacích služeb a stavebnictví postihují sezónní výkyvy. Zejména v zimních měsících jsou nuceni tito zaměstnavatelé propouštět velké množství svých zaměstnanců.

Pro přesnější představu o skladbě místních podnikatelů je vhodné podrobněji rozčlenit nejobsáhlejší sekce A Zemědělství a C Zpracovatelský průmysl, ve kterých je ještě více pododdílů a navíc jsou tato dvě odvětví pro místní hospodářství tradiční a velmi důležitá.

Zemědělský sektor je pro přehlednost rozdělen na následujícím obrázku na rostlinnou, živočišnou a smíšenou výrobu, podpůrné činnosti a lesnictví (klasifikace CZ-NACE).

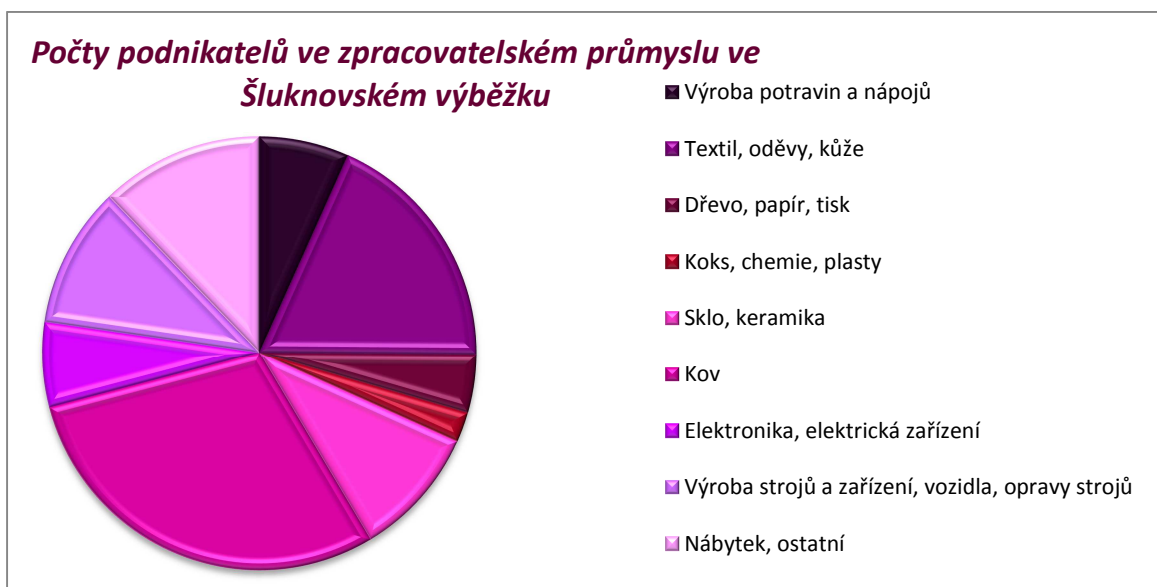


Obr. 4: Počet podnikatelů v zemědělství a lesnictví ve Šluknovském výběžku

Zdroj: RES ČSÚ, zpracování vlastní

Obrázek odpovídá charakteristice místní oblasti. Jak již bylo řečeno, nejsou zde příliš vhodné podmínky pro rostlinnou výrobu. Naproti tomu má oblast dostatek pastvin a luk pro chov skotu a jiných hospodářských zvířat a velké množství lesů je předpokladem pro lesnictví a lov.

Zpracovatelský průmysl je podrobněji rozčleněn na obrázku č. 5. Pozornost zasluhují zejména odvětví textilního průmyslu, zpracování kovu, sklářství a dřevozpracujícího průmyslu včetně výroby nábytku. Všechna tato odvětví mají ve Šluknovském výběžku i několikasetletou tradici. Bohužel se drtivá většina subjektů v těchto oborech potýká s velkými ekonomickými problémy.



Obr. 5: Sekce C Zpracovatelský průmysl
Zdroj: RES ČSÚ, zpracování vlastní

Je překvapující, že tak velkou část zaujímají firmy z oboru kovovýroby, když na Šluknovsku neexistuje v podstatě žádná těžba nerostů a základní suroviny se tak musí dovážet.

Z pohledu dostupnosti základních výrobních surovin má nejlepší podmínky dřevozpracující průmysl a výroba nábytku. Ve zdejší oblasti i okolních regionech je relativně velké množství lesních porostů.

1.6.2 Největší zaměstnavatelé

V současnosti asi největšími textilními výrobci ve výběžku jsou podniky Velveta, a. s. (Varnsdorf, manšestr, dyftýn, bavlněné látky), Elite, a. s. (Varnsdorf, punčochové zboží), Novia, s. r. o. (Krásná Lípa, ponožky, punčochy, spodní prádlo), Stap, a. s. (Vilémov a Velký Šenov, stuhařské výrobky, zdrhovadla), Lukram, s. r. o., Bytex, a. s. Dříve to byly silné, prosperující společnosti a mimo pracovních příležitostí poskytovaly i vzdělání svým zaměstnancům, a to hlavně ženám v oboru šička, tkadlena, krejčová. Mužům pak zajišťovaly zaměstnání v oborech typu seřizovač textilních strojů, údržbář, atd. V posledních letech je však v těchto továrnách pracovních míst pro uspokojení poptávky po práci nedostatek a navíc někteří lidé se často nedokážou po mnoha letech činnosti v

jednom oboru přeorientovat na jiný druh práce a najít si tak zaměstnání s novým zaměřením.

Významnými zaměstnavateli jsou i firmy ABX a HAAS+SOHN zabývající se výrobou krbových kamen. Ženy nalézají uplatnění ve výrobě kabelů a různých elektrosoučástek, jejichž produkci zajišťují např. podniky KWL a LUKRA – Connect. Za zmínku stojí také firmy Ocelot (výroba nábytku), Eurometalgroup, Plaston, aj.

Jako nyní nejstabilnějšího a nejsilnějšího zaměstnavatele lze nejspíš označit firmu Benteler Automotive v Rumburku (také fungující v relativně nedaleké Chrastavě). Zabývá se výrobou automobilových součástek a uplatnění zde nalézají zejména muži (fyzicky náročná práce). Oproti výše zmíněným společnostem nemá firma Belden ve výběžku tak dlouhou historii.

1.7 Nezaměstnanost ve Šluknovském výběžku

Nezaměstnanost může mít negativní vliv nejen na ekonomickou situaci dané země, ale silně ovlivňuje životy jednotlivců. Může zapříčinit duševní i fyzické problémy, větší spotřebu léků, alkoholu, nikotinu, drog, rodinné neshody, růst kriminality a dokonce zvýšení počtu sebevražedných pokusů.³¹ Všechna tato negativa se zase zpětně projevují v ekonomice státu. Nejčastěji zmiňovanou problematikou v souvislosti se Šluknovskem je kriminalita v oblasti drobných krádeží.

Problematické jsou také neadekvátní požadavky zaměstnavatelů. I na relativně jednoduché pozice je požadována vysoká kvalifikace a znalosti. Nárokům zaměstnavatele však neodpovídá nabízená mzda. Obvykle jde o snahu co nejvíce eliminovat počet uchazečů o dané pracovní místo. Ve skutečnosti požadované znalosti a schopnosti nejsou k dané pozici potřeba, ale mnohé uchazeče zejména s nižším sebevědomím to odradí a raději se nepřihlásí. Často platí, že by si měli uchazeči více věřit a riskovat. Mají pak šanci, že zaměstnavatele zaujmou jinými svými dovednostmi a vystupováním.

³¹ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd.n.. Praha: Grada Publishing, 2002. 8 s. ISBN 9788024790060.

1.7.1 Vývoj nezaměstnanosti a struktura uchazečů o zaměstnání ve Šluknovském výběžku

Vývoj počtu nezaměstnaných ve Šluknovském výběžku mezi lety 2002 až 2011 je zachycen na obrázku č. 6. Pro přesnější dokreslení situace je na grafu znázorněno, jakou část z nezaměstnaných tvoří ženy.



Obr. 6: Vývoj počtu nezaměstnaných na Šluknovsku

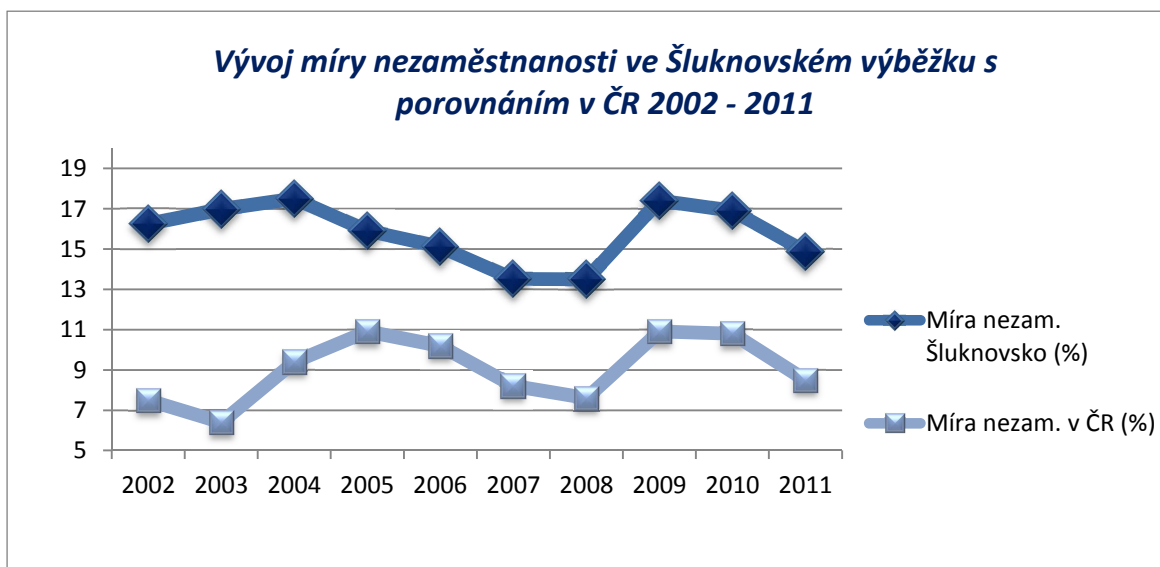
Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, údaje dostupné z: portal.mpsv.cz

V roce 2007 došlo k poklesu počtu nezaměstnaných, ale také k nárůstu počtu volných pracovních míst. Data o volných pracovních místech však úmyslně nebyla do grafu zahrnuta, kvůli jejich nedokonalé evidenci. Dříve měli zaměstnavatelé povinnost hlásit volná pracovní místa ve svých firmách na úřady práce, ale toto bylo od 1. 1. 2012 zrušeno. Tudíž žádná přesná oficiální data neexistují. Firmy často ani nevypisují oficiální výběrová řízení a přijímají osoby na doporučení. Pokud ohlásí výběrové řízení, okamžitě jsou zaplaveny desítkami žádostí o přijetí. Z tohoto pohledu jsou nejhoršími oblastmi sever Moravy (zejména okres Bruntál) a právě sever Čech.

Rok 2008 lze hodnotit jako hospodářsky velmi úspěšný. Podniky měly dostatek zakázek, vzrostla poptávka po práci, podniky si braly bankovní úvěry a realizovaly nové investiční projekty, rozšiřovaly výrobu, závody, docházelo ke zlepšování podmínek pro zaměstnance a v podstatě by se dalo říci, že v těchto letech se nezaměstnanost blížila k úrovni přirozené míry. Díky tomu takřka všichni nezaměstnaní ve Šluknovském výběžku, kteří práci skutečně chtěli, tak ji také našli.

Léta prosperity však pomalu vystřídala ekonomická recese, která postupně zasáhla také podnikatele na Šluknovsku. Nastalo období nadprodukce a hlavně masového propouštění zaměstnanců.

Obrázek č. 7 zobrazuje vývoj míry nezaměstnanosti v oblasti Šluknovského výběžku s porovnáním vývoje průměrné míry nezaměstnanosti v celé ČR.



Obr. 7: Vývoj míry nezaměstnanosti ve Šluknovském výběžku 2002 – 2011

Zdroj: Úřad práce, Český statistický úřad ČR, vlastní zpracování

I na tomto grafu je patrné zlepšení situace v letech 2007 a 2008. Naproti tomu nejhorším obdobím byly roky 2004 (2005) a 2009. Jak je na první pohled viditelné, míra nezaměstnanosti na Šluknovsku se pohybuje stále vysoko nad celorepublikovým průměrem.

Největší problémy se zaměstnaností postihují hlavně mladé lidi kvůli nedostatku praktických zkušeností a osoby mezi 30 – 40 lety věku. Vysoký počet nezaměstnaných po třicátém roku věku je mimo jiné ovlivněn tzv. babyboomem (extrémním nárůstem porodnosti), který proběhl v sedmdesátých letech minulého století. Lidé narození v tomto období dospěli do produktivního věku, ale nemají již dostatek pracovních příležitostí a možností uplatnění. Nejde ale jen o důsledek babyboomu sedmdesátých let. Nyní je trendem zakládání rodiny u žen nejčastěji ve věku od 25 do 35 let po dostudování a získání

určité praxe. Po třech či více letech strávených na mateřské dovolené se snaží zpět zařadit do pracovního procesu, což není vůbec snadné.

Ale problematická je situace v podstatě pro všechny věkové skupiny. Lidé předdůchodového věku, kteří přijdou o zaměstnání, hledají novou práci také velmi těžce a volí mnohdy raději předčasný starobní důchod. S oblibou jsou pak přijímány právě osoby ve starobním důchodu, protože mají nižší finanční nároky a jsou časově flexibilní. Naopak nízký počet evidovaných do devatenáctého roku je logicky dán tím, že většina lidí v tomto věku ještě stále studuje.

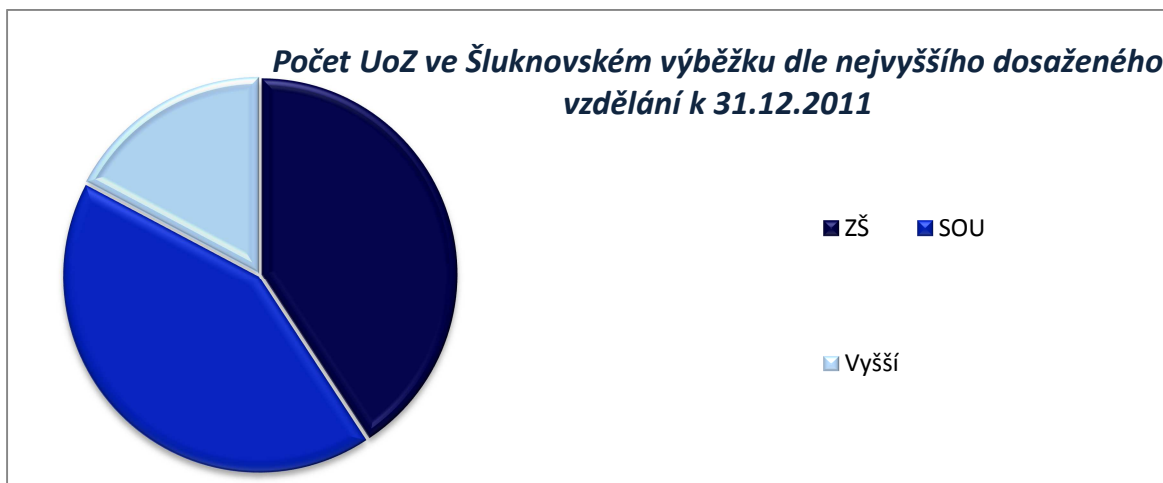
Nejvíce je evidováno mladých lidí mezi 20 – 24 lety. Jejich počet sice není nijak extrémní oproti jiným věkovým kategoriím (mnoho lidí do 26 let ještě dále studuje VŠ, VOŠ aj.), ale rozhodně jde o rizikovou skupinu. Tito čerství absolventi středních nebo vysokých škol nemají potřebnou praxi a často dlouho čekají na svou první příležitost pracovního uplatnění.

Věkovou strukturu nezaměstnaných na Šluknovsku zobrazuje následující obrázek, ze kterého vyplývá, jak velkou část uchazečů o zaměstnání tvoří rizikové skupiny mladých lidí do 24 let a osob předdůchodového věku.



Obr. 8: Počet UoZ ve Šluknovském výběžku dle věku k 31.12.2011
Zdroj: Úřad práce, vlastní zpracování

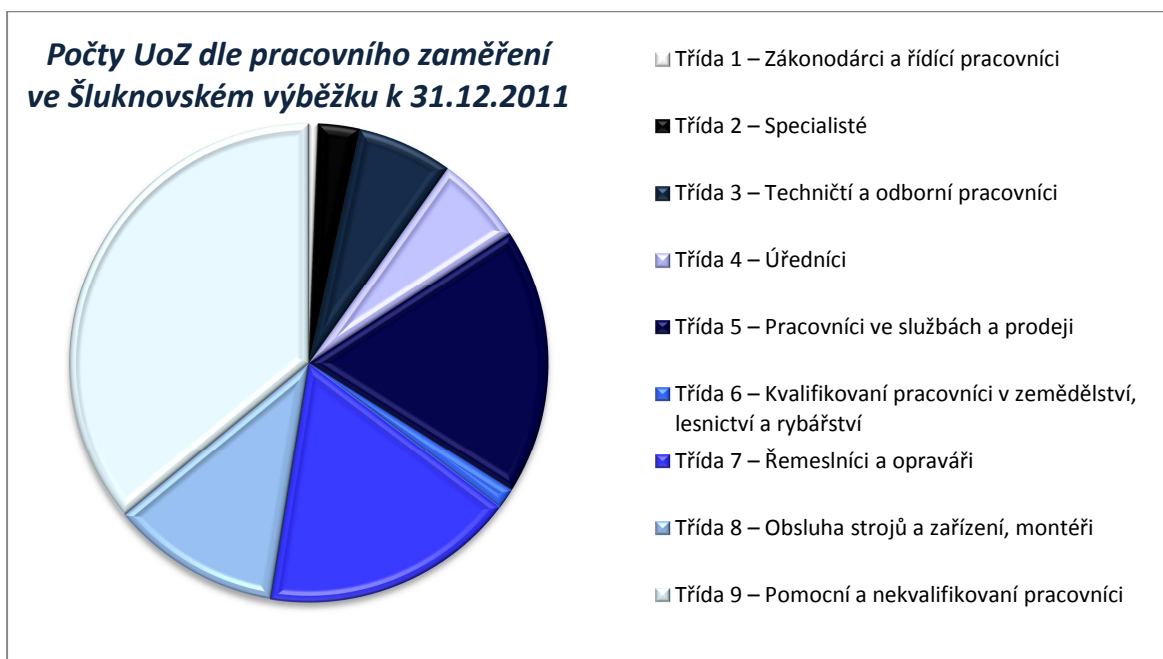
Vzdělanostní struktura UoZ na Šluknovsku je zachycena na dalším obrázku, který potvrzuje, že lidé se základním vzděláním se hůře uplatňují na trhu práce.



Obr. 9: Počet UoZ ve Šluknovském výběžku dle nejvyššího dosaženého vzdělání k 31. 12. 2011
Zdroj: Úřad práce, vlastní zpracování

Nejméně nezaměstnaných je mezi absolventy vyšších odborných a vysokých škol. Ovšem i pro ně začíná být situace složitější, protože jejich počty v posledních letech vzrostly. Na Šluknovsku je také relativně málo nezaměstnaných vysokoškoláků proto, že jich mnoho zůstává v místě studia natrvalo.

Dalším kritériem pro dělení UoZ je jejich pracovní zaměření. Strukturu uchazečů dle zaměření zobrazuje obrázek č. 10.

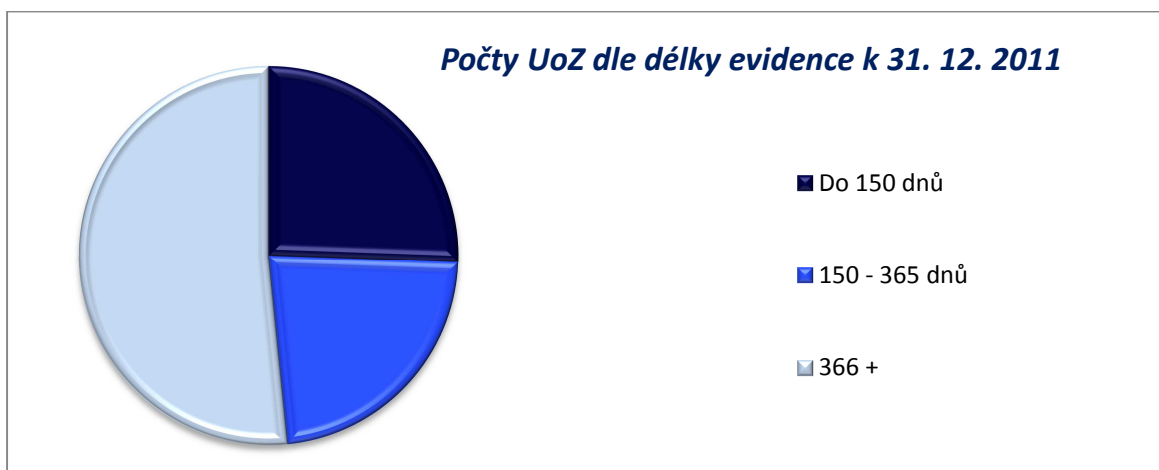


Obr. 10: UoZ dle pracovního zaměření ve Šluknovském výběžku k 31.12.2011
Zdroj: Úřad práce, vlastní zpracování

Opět je patrné, že nejobtížnější je situace pro uchazeče bez kvalifikace. Dalšími problémovými skupinami jsou osoby ze tříd 9, 5 a 7 (třídy dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO). Vysoký počet nezaměstnaných v 5. třídě (služby a prodej) vyplývá z toho, že osob v těchto oborech je mnoho. Ještě před rokem 2000 bylo nejvíce absolventů v oborech s výučním listem. Nastal však rozmach oborů hotelnictví a turismus, ekonomika a podnikání, elektrotechnika. Celkový počet studentů všech oborů ale rapidně klesl.³²

Vysoký počet UoZ ze 7. třídy (řemeslníci a opraváři) je však zarážející vzhledem k tomu, že si lidé často stěžují na nedostatek kvalitních řemeslníků. Zřejmě je to způsobeno profily současných absolventů těchto oborů. Jejich úroveň stále klesá. Často vídáme absolventy „manuálních“ oborů, kteří je studují jen proto, že nemají na výběr, nemají schopnosti na studijní obory s maturitou, atp. Jednoduše řečeno nemají ke svému řemeslu vztah, podle toho vypadá jimi odvedená práce, a proto nemohou najít zaměstnání.

Posledními sledovanými údaji o uchazečích v evidenci úřadu práce jsou doba jejich evidence a doba, po kterou měli nárok na podporu v nezaměstnanosti. Základními údaji pro výpočet doby a výše podpory jsou výše posledních mezd (platů), délka zaměstnanosti a věk žadatele.



Obr. 11: *Počty UoZ dle délky evidence k 31. 12. 2011*

Zdroj: Úřad práce, vlastní zpracování

³² Vývoj počtu absolventů SŠ a VOŠ [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání ČR, 2012 [vid. 2013-1-18] Dostupný z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi?Stranka=5-1-08>

Z výše uvedených údajů vyplývá, že lidé evidovaní na ÚP se v podstatě dělí na dvě skupiny. Uchazeči z té první jsou evidováni jen po dobu nezbytně nutnou. Aktivně si hledají zaměstnání a to se jim většinou podaří nalézt právě do šesti měsíců. Půl roku se může zdát jako dlouhá doba na hledání zaměstnání, ale situace v regionu opravdu není příznivá. Pokud bychom zkoumali jiný region, např. v blízkosti hlavního města, šance najít si zaměstnání by jistě byla podstatně vyšší. Naproti tomu lidé v druhé skupině jsou dlouhodobě nezaměstnaní s dobou evidence delší než jeden rok. U nich je snaha o nalezení stálého zaměstnání značně sporná. Tito lidé se dostávají do tzv. pasti nezaměstnanosti a vyvstává u nich otázka, zda by jim byla schopna pomoci i sebelépe sestavená APZ.³³

Průměrná doba evidence je přes 600 dní, tzn. více než 1,6 roku a průměrná výše podpory v nezaměstnanosti je cca 5 000 Kč měsíčně. Přitom nezaměstnanost delší než jeden rok je již považována za velmi vážnou, protože se výrazně zhoršují šance na znovuzařazení do pracovního procesu.

1.7.2 Romové na trhu práce

Podle odhadů expertů je nezaměstnanost mezi Romy v obcích a městech Šluknovského výběžku 90 – 95 % (ti neskeptičtější odhadují dokonce 99 %). Proto je této skupině věnována samostatná podkapitola.

Podle vedoucího děčínského úřadu práce potřebují individuální přístup, na který nemají úředníci ÚP čas. Nezaměstnaní, sociálně vyloučení občané jsou většinou lidé bez jakékoliv kvalifikace, mají buď základní, nebo žádné vzdělání. Pracovník úřadu práce uvedl, že odhadem 50 % nezaměstnaných je funkčně negramotných.³⁴

Vzhledem k tomu, že neexistuje oficiální evidence o romských obyvatelích, musí být použity pouze odhady. Při posledním sčítání lidu se k romské komunitě hlásilo naprosto

³³ KUCHAR, P. *Trh práce – sociologická analýza*, 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3

³⁴ Úřad vlády ČR, *Šluknovsko - Dlouhodobý monitoring situace romských lokalit*, Praha: GAC spol. s r. o., 2009. 39 – 40 s.

mizivé procento obyvatel. Ani na úřadech práce se zprostředkovatelky nesmí dotazovat na etnickou příslušnost uchazeče. Bylo by to jednak problematické kvůli zjišťování skutečného původu – rasa nemusí být na první pohled patrná a mnoho lidí se k romské příslušnosti nerado hlásí, aby nebyli diskriminováni. Navíc proti jakémukoliv rozlišování ras silně bojuje Evropská unie, protože jedním z jejích cílů je vymýtit jakékoliv znevýhodňování uchazečů o zaměstnání, ke kterému by taková „zvláštní evidence“ mohla vést. S jistotou lze však říci, že Romové tvoří výraznou většinu z těch, kteří nastoupí na úřad práce ihned po absolvování základní školy. Největší podíl na vývoji problematiky mají hlavně rodiče, kteří jako oficiální důvody rozhodnutí dále nestudovat uvádějí argumenty typu drahé dojíždění, nepotřebnost dalšího vzdělání a mnohé další. Přitom děti podle respondentů z úřadu ÚP samy o sobě motivovány mnohdy jsou, ale rodina s rozšířením vzdělání nesouhlasí.³⁵

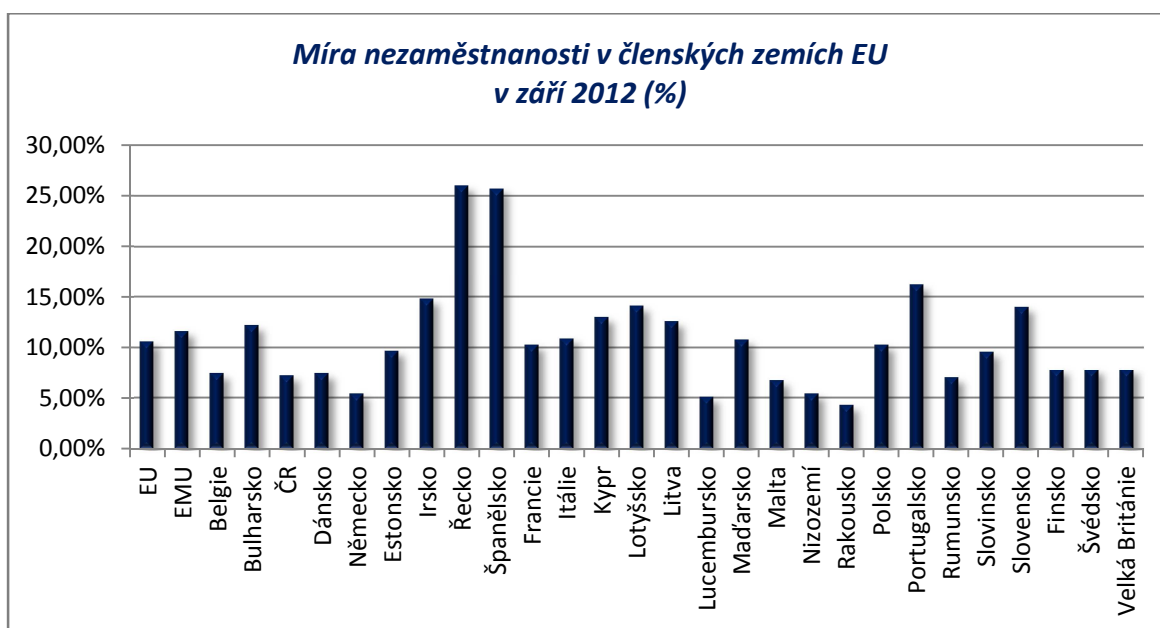
Navíc děti nepřebírají modely chování od svých rodičů jen v oblasti vzdělání, ale také ve vztahu k zaměstnání, obstarávání obživy, zabezpečení rodiny. Rodiče sami aktivně nabádají své potomky k odmítání zaměstnání. Vodí je s sebou na úřady práce a sociální odbory, kde jsou vypláceny dávky hmotné nouze. Tam ji ukazují, kam si budou v dospělosti chodit pro výplatu sociálních dávek a předávají jim z této oblasti své zkušenosti. Již v útlém věku jsou si vědomi, o jaké sociální dávky si mohou žádat a jak je optimalizovat.

Chování většiny Romů bylo velmi problematické již při výkonu VS, OPP nebo VPP. Často je u nich naprostá absence správných pracovních návyků, důsledky jejich laxního chování je vůbec nezajímají, neumí hospodařit s penězi. Žijí z ruky do úst a finanční tíseň řeší až ve chvíli, kdy skutečně přijde, nejsou schopni jí předcházet.

³⁵ Úřad vlády ČR, *Šluknovsko - Dlouhodobý monitoring situace romských lokalit*, Praha: GAC spol. s r. o., 2009. 39 – 40 s

1.7.3 Porovnání aspektů spojených s vývojem nezaměstnanosti ve vybraných zemích EU s problematikou Šluknovska

Z různých průzkumů a statistických zpráv je patrné, že nezaměstnanost velmi negativně ovlivňuje hospodářství mnoha členských zemí. Jen v současnosti je několik států EU na hranici bankrotu a jejich míra nezaměstnanosti dosahuje téměř 30 %. Nezaměstnanost v členských zemích EU zobrazuje obrázek č. 12.



Obr. 12: Nezaměstnanost v EU (září 2012)

Zdroj: Česká spořitelna; dostupné z: <http://www.csas.cz/banka/nav/o-nas/vyvoj-nezamestnanosti-v-eu-d00014289>

Právě vážnost situace v evropských zemích ohledně nezaměstnanosti vedla roku 2000 k vytvoření Lisabonské strategie, jejímž cílem bylo dosáhnout během následujících 10 let celkového zlepšení a zvýšení pracovních míst a sociální soudržnosti. Evropská ekonomika se měla stát nejkonkurenceschopnější znalostní ekonomikou světa.³⁶

Bylo třeba prozkoumat, jak dalece je zaměstnanost podporována systémem v jednotlivých státech, jakou roli hraje pracovní doba, mzda, vliv migrace, situace absolventů a zastoupení žen na trhu práce a jiné faktory. Problematika byla tedy rozdělena na tři úrovně dle

³⁶ *Nezaměstnanost* [online]. Lisabon: Evropský parlament, 2012 [vid 2012-12-9]

Dostupné z: http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/lisbon/article_7207_cs.htm

správního členění – globální (celá EU), národní (jednotlivé členské státy), regionální (kraje, okresy, mikroregiony, atd.)

Jedno z hlavních úsilí bylo zvýšení zastoupení žen na trhu práce. Konkrétně u žen v domácnosti je spornou otázkou, zda se jim vyplatí zůstat s dětmi doma nebo se co nejdříve vrátit do pracovního prostředí. Např. ve Velké Británii je většina veřejných zařízení pro děti plná a ani předem zaregistrovaní rodiče nemají jistotu, že jejich dítě bude přijato. Privátní zařízení jsou pak cenově nedostupná. Pokud by je rodiče chtěli využít, znamenalo by to vydání jednoho z jejich příjmů. Postupně však britští podnikatelé ztrácí obavy ze zaměstnávání rodičů po mateřské dovolené a v jejich přijetí dokonce vidí výhodu. Existuje mnoho pracovních nabídek na částečný úvazek, kde firmy doslova píší: Vhodné pro maminky na mateřské dovolené. Maminky tak mají šanci věnovat se dětem, získat zkušenosti a nezůstat pozadu. Navíc bývají tyto ženy pečlivější, snaživější a spolehlivější než jiní pracovníci. Ale takový přístup k ženám po mateřské dovolené u nás stále chybí a maminky mající malé děti jsou zaměstnavateli často při přijímacích řízeních diskriminovány. Navíc rodiče dávající děti do menších venkovských mateřských škol mají problém, že zařízení funguje např. jen do tří hodin (dáno zákonem, musela by být přijata další pracovní síla, na což nejsou finance) a je tedy velmi obtížné skončit v zaměstnání tak, aby mohli dítě včas vyzvednout. Obzvlášť když musí za prací dojíždět, jak je tomu na Šluknovsku. Navíc MŠ nemusí dítě ani přijmout, pokud se nejedná o předškoláka. Situace bývá pro rodiče mnohdy téměř neřešitelná. Samozřejmě existují soukromá zařízení pro děti předškolního věku, která se maximálně potřebám pracujících rodičů přizpůsobí, ale ve Šluknovském výběžku není mnoho rodin, které si mohou dovolit platit drahé soukromé zařízení nebo dokonce chůvu.

Další skupinou, kterou se také Lisabonská strategie zaobírá, je mládež. V různých publikacích objevuje pojem „scarring“ či „scarring effect“, volně přeloženo „zjizvení“, kdy kariéra mladých je poznamenána nemožností získat práci z důvodu nedostatečné praxe a

ovlivněn je pak také jejich příjem.³⁷ Jak je vidět, problematika rizikových skupin v EU koresponduje s těmi českými i regionálními.

Některé firmy vidí absolventy jako možnost levné pracovní síly nebo pomoc při jednoduchých úkolech, které nejsou pro praxi mladého člověka relevantní. Existují ale také společnosti, pro které je student, především s vyšším vzděláním, přínosem pro firmu, při výzkumech a inovacích. U nás bohužel zatím spíše platí dosazování mladých na pozici se zmíněnými nerelevantními úkoly.

V Německu bylo vybudováno mnoho personálních agentur, které pomáhají nezaměstnaným najít trvalé zaměstnání, nebo agentur zaměřených na mládež. Tam jsou většinou zapojení lidé, kteří se po samotné zkušenosti rozhodli mladou generaci podpořit a komunikaci mezi studenty a firmami zjednodušit. Propagují zaregistrování se agenturou ještě před ukončením studia. Pokud téma závěrečné práce vyhovuje problematice firmy, nebo firma osloví studenta ihned po získání titulu, prospěch získají obě strany. V lepším případě dostane vybraný student od firmy plné stipendium, spojí teorii s praxí a zajistí si možnost budoucí kariéry u dané či jiné společnosti. Zavedení podobného systému by mohlo pomoci také Šluknovskému regionu, kde je několik středních škol, které by jistě mohly se zaměstnavateli spolupracovat. U některých největších firem (např. TOS, a. s.) tato spolupráce již funguje, ale stále je to nedostatečné a příliš mnoho mladých absolventů zůstává dlouho nezaměstnaných.

U vysokých škol je spolupráce s firmami běžná, jenže VŠ jsou nejbližší v Ústí nad Labem, Liberci a Praze. Jakmile tam mladý člověk studuje a ještě dostane možnost dobrého pracovního uplatnění, není motivován, aby se vrátil do výběžku, kde by byl na horší pracovní pozici a za nižší mzdu.

Stejný systém jako v Německu funguje i v Anglii, kdy se setkáváme s personálními agenturami, které se soustřeďují na zprostředkování „práce v administrativě“, personální

³⁷ EUROPEAN COMMISSION. *The Dynamic Approach to Europe's Unemployment Problem*. Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 12 pgs. ISBN 978-92-79-07569-8.

asistentky či sekretářky. Nabídkou je kurz zdarma a zprostředkování praxe/místa, za cenu, že je student firmě na určitou dobu zavázán a odvádí personální agentuře procento platu.

Evropská unie také samozřejmě podporuje volný pracovní trh. Snaží se, aby lidé z členských států mohli pracovat kdekoli na území jiného členského státu. Nyní jsou minimální administrativní překážky a lidem v práci mimo svou zemi v podstatě nic nebrání. Cesty mladých lidí do zahraničí za účelem získání zkušeností a zlepšení jazykové vybavenosti jsou velkým trendem posledních dvaceti let. V první řadě se jednalo o jednoduché práce v oblasti zemědělství, sezónní pomoc při sběru ovoce a zeleniny. Časté byly ale také pobyty v rodinách, kde Češi (zejména ženy) působili na pozici Au pair a pomáhali rodičům s péčí o jejich děti. Byl to velice efektivní způsob, jak si vydělat peníze a získat praktické jazykové znalosti.

Nemusí se ale jednat jen o práci v zahraničí. Ku prospěchu jsou také výměnné pobyty. Ve většině evropských zemí školy organizují výměnné pobyty svých studentů. Žáci a studenti získají v cizině praxi, připíše se jim splněný kredit a současně si zlepší jazykové dovednosti. Tato praxe se již delší dobu zavádí také do vzdělávacích institucí v ČR včetně Šluknovska. Střední školy pořádají kvůli jazykovým znalostem výměnné pobyty a vysoké školy pak stáží kvůli získání praxe.

Pomoc nabízejí i jiné instituce než ty, které spadají pod správu EU, ale unie s nimi často úzce spolupracuje, hovoříme např. o personálních agenturách nebo úřadech práce. Obě zmíněné instituce mají podobnou úlohu, rozdílem je však to, že úřad práce poskytuje služby bezúplatně a více usiluje o to, aby žadatel nastoupil do jakékoliv práce, než aby práce odpovídala jeho kvalifikaci a požadavkům. Takto vnímají ÚP hlavně jeho klienti a nevěří v reálnou pomoc při nalezení vhodného zaměstnání. V podstatě se registrují jen proto, aby měli podporu v nezaměstnanosti a nemuseli si platit sami pojištění. Ve Velké Británii byl nově vytvořen systém registrace online, kdy podobně jako u soukromých agentur databáze vyhledá shodu nabídky pozice s uloženými údaji uchazeče. Systém je v raném počátku, není dokonalý a často je výsledek irelevantní. Pro pracovní úřad však znamená větší průhlednost a kontrolu uchazečů.

Jako velice přínosná je vládní politika, která ve Velké Británii již od r. 1980 propaguje živnostenskou činnost.³⁸ Nejen, že má uchazeč možnost zúčastnit se informačních kurzů, jak založit svůj vlastní podnik s následnou podporou, ale dokonce obdrží grant pro založení podniku, který by jinak od banky ve své situaci těžko získal. Podporu začínajících živnostníků poskytoval také úřad práce formou bezúročných půjček.

³⁸ EUROPEAN COMMISSION. *The Dynamic Approach to Europe's Unemployment Problem*. Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 13 pgs. ISBN 978-92-79-07569-8.

2 Výzkum požadavků zaměstnavatelů v oblasti příspěvků na mzdu a dotací na podporu podnikání

Jedním z dílčích cílů této práce je zjistit, jak zaměstnavatelé na Šluknovsku nahlíží na mzdové příspěvky, podporu zaměstnanosti a podnikání, zda má dle nich podpora smysl a jestli jim již přinesla nějaký užitek. Další potřebnou informací je, kolik by zaměstnavatelé mohli nabídnout volných pracovních míst a s jakými požadavky na potenciální zaměstnance (rekvalifikační kurzy, vzdělání, atp.).

2.1 Metodika výzkumu

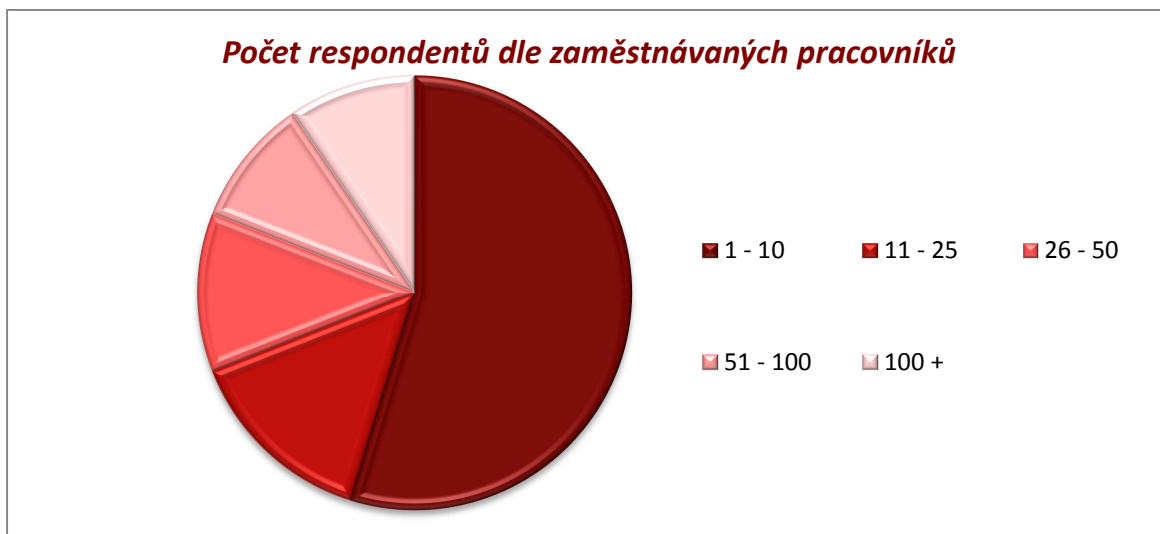
Za pomoci emailových dotazníků byly osloveny ekonomické subjekty působící v oblasti Šluknovska. Aby byli respondenti co nejlépe vypovídajícím vzorkem, výběr probíhal dle oboru jejich působnosti. V jednotlivých odvětvích, která jsou v regionu zastoupena (členění dle CZ-NACE), byl proveden pravděpodobnostní výběr vždy 2 % subjektů.³⁹ Celkem tak bylo obesláno téměř 200 společností a živnostníků z celého regionu. Návratnost dotazníků byla cca 20%.

Z městských a obecních úřadů bylo osloveno 100 % možných respondentů, tj. všech 18, a návratnost dotazníků byla 60%.

2.2 Výsledky výzkumu u podnikatelských subjektů

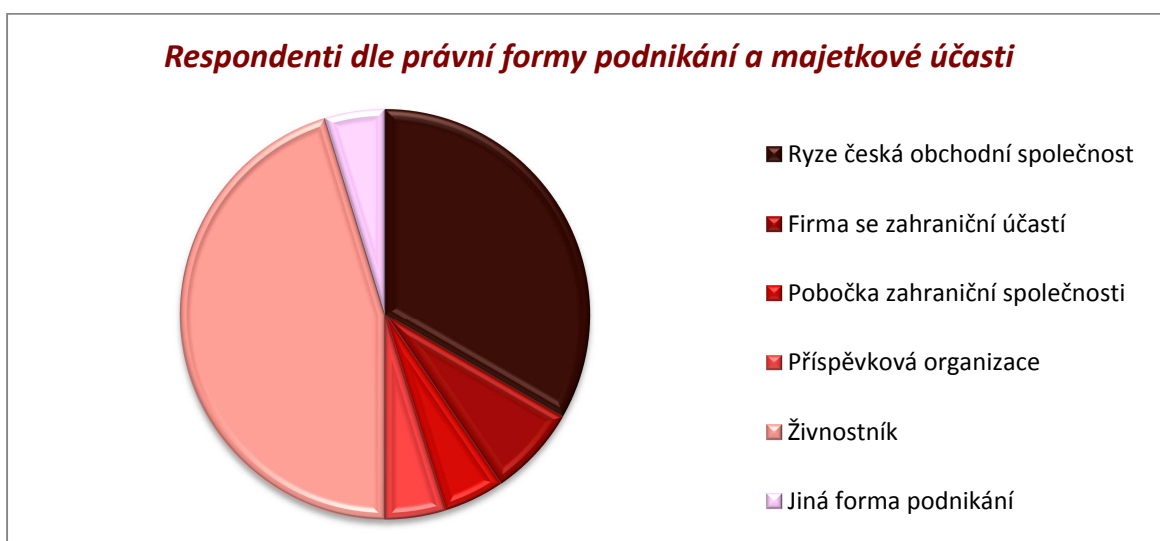
Největší zastoupení mají v regionu mikropodniky (téměř 55 % respondentů) a malé firmy (cca 25 % respondentů), což je z pohledu možnosti čerpání dotací pozitivní, protože právě tito podnikatelé mají největší podporu ze strany EU a ČR. Přesné členění respondentů dle počtu zaměstnanců zobrazuje následující obrázek.

³⁹ HAUGE, P. *Průzkum trhu*. 1. vydání. Brno: Computer Press, 2003. 234 s. ISBN 80-7226-917-8.



Obr. 13: Respondenti dle počtu zaměstnanců
Zdroj: vlastní

Dalším sledovaným ukazatelem bylo členění dle majetkového zastoupení a právní formy podnikání. V drtivé většině šlo o ryze české obchodní společnosti (přes 33 % respondentů) a živnostníky (více než 45 % respondentů). Podrobnější dělení je opět zobrazeno graficky.



Obr. 14: Respondenti dle právní formy podnikání a majetkové účasti
Zdroj: vlastní

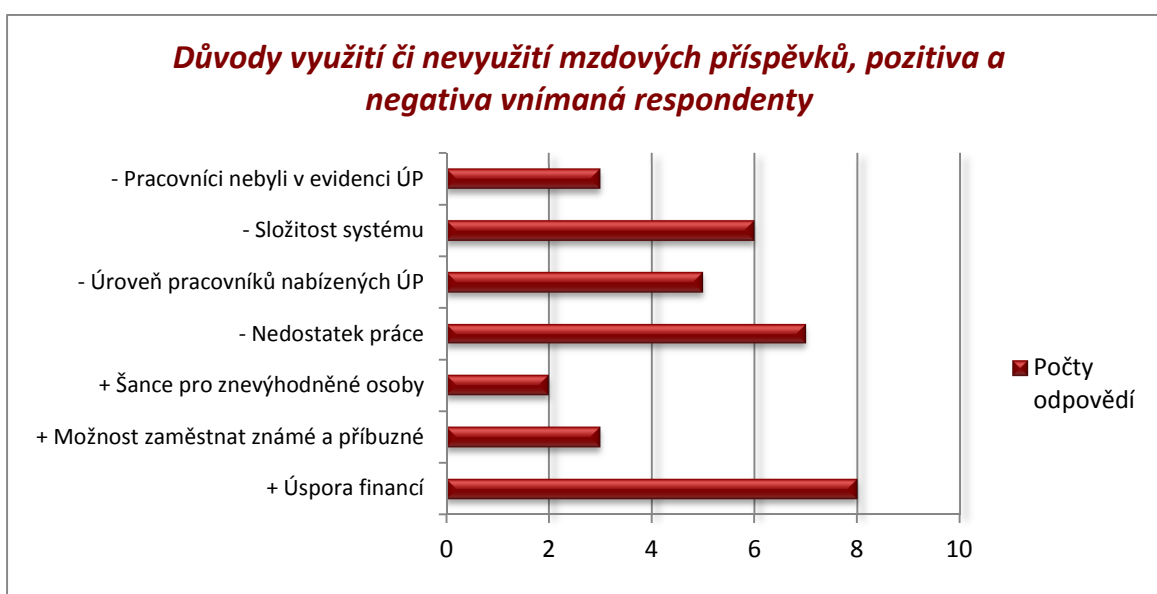
Zhruba polovina respondentů uvedla, že má zkušenosti se mzdovými příspěvky na zaměstnance s převážně kladnými výsledky. Za posledních pět let takto přijali téměř 70 osob. Také uvedli, že by nyní mohli přijmout cca 60 lidí (nejvíce firma Live Telecom v Rumburku), z toho u poloviny z nich by byl podmínkou mzdový příspěvek.

Tab. 2: Počty přijatých a potenciálních zaměstnanců se mzdovým příspěvkem

Přijatých zam. s příspěvkem (za posledních 5 let)	cca 70 zaměstnanců
S průměrným příspěvkem	cca 10 000 Kč/měs.
Možnost nyní přijmout zaměstnance bez příspěvku	29
Možnost nyní přijmout zaměstnance s příspěvkem	32
S požadovaným příspěvkem (v průměru)	12 000 Kč / měs po dobu 10 měs.

Zdroj: vlastní

Tento druh podpory vnímají nejlépe hlavně menší firmy. Pro velké podnikatelské subjekty je spíše nevýznamná. Pokud jim je tedy dotace poskytnuta, neovlivňuje počet přijatých zaměstnanců, ale jejich strukturu. Díky dotaci mají vyšší šanci zaměstnání znevýhodnění občané, např. lidé nad padesát let nebo mladí lidé bez praxe. Další důvody proč mzdových příspěvků respondenti využili, nevyužili nebo v čem vidí pozitiva a negativa, jsou následující.



Obr. 15: Důvody využití či nevyužití mzdových příspěvků, pozitiva a negativa vnímaná respondenty

Zdroj: vlastní

Nejčastějším důvodem pro přijetí pracovníka se mzdovým příspěvkem je logicky úspora financí, naopak nejčastější důvod pro nepřijetí takového pracovníka je nedostatek práce pro další zaměstnance a celková složitost systému mzdových podpor. Často zaměstnavatelé také nejsou spokojeni s úrovní pracovníků, které ÚP nabízí. Respondenti uváděli, že jim mnohdy chybí i základní pracovní návyky.

Co se týče ostatních požadavků na potenciální zaměstnance, výsledky průzkumu jsou velmi překvapující. Vzhledem k tomu, že ze státního rozpočtu plyne stále ještě velké množství finančních prostředků na rekvalifikační kurzy, bylo by logické předpokládat, že tyto výdaje budou mít markantní vliv na uplatnění se na trhu práce. Jenže jak bylo zjištěno, rekvalifikační kurzy jsou z pohledu zaměstnavatelů v podstatě naprosto podřadné a nijak zvláště dle nich zaměstnance neposuzují. Vnímají je sice pozitivně, ale rozhodně ne jako stěžejní. Většina zaměstnavatelů považuje rekvalifikaci jako nedostačující pro to, aby mohla osoba danou práci vykonávat. Na konkrétní druh práce si poté zaškolují případného člověka sami. Tento problém se týká např. strojírenských oborů, sváření, účetnictví, aj. Požadavky na znalosti, dovednosti a vzdělání uvedli zaměstnavatelé tyto.



Obr. 16: Požadavky na vzdělání zaměstnanců

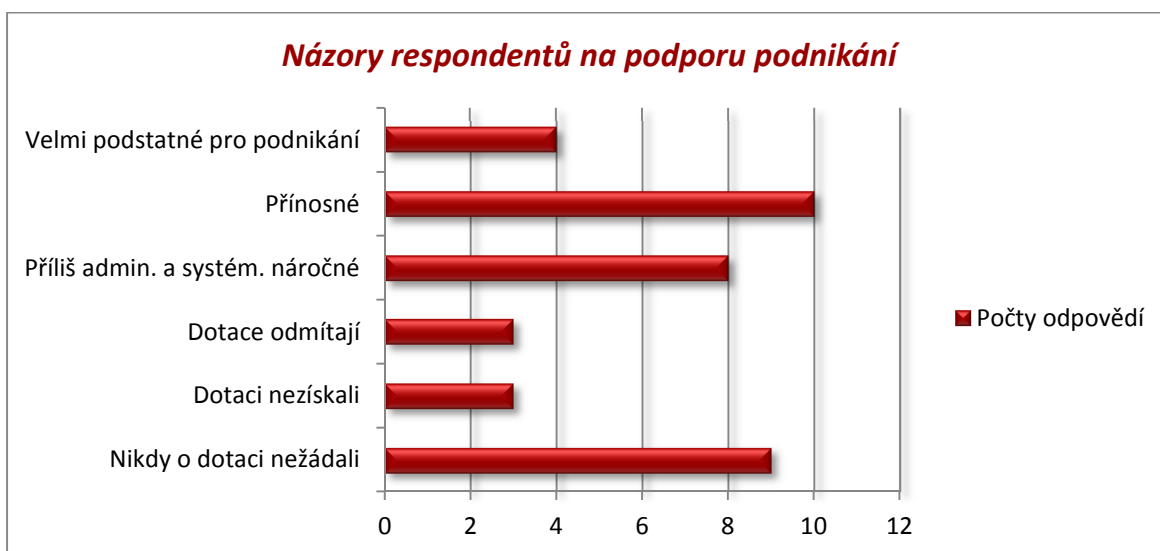
Zdroj: vlastní

Momentálně jsou dle průzkumu asi nejvíce žádány řidičské a profesní průkazy a rekvalifikace v oblasti sociální péče. V oboru sociálních služeb je relativně vysoká šance na uplatnění, protože péče o staré nebo nemohoucí spoluobčany je stále více potřebná díky věkové struktuře obyvatelstva. Obzvláště pro muže jsou možnosti velké. Tento druh práce však často odmítají, je málo ohodnocená a fyzicky i psychicky náročná.

Mezi respondenty bylo nejvíce požadováno vzdělání středoškolské s výučním listem nebo maturitní zkouškou a obvykle platí, že čím vyšší nároky jsou na pracovníka kladeny, tím méně ovlivňuje jeho přijetí případná dotace.

Obecné požadavky zaměstnavatelů byly: počítačová gramotnost a základní znalost cizích jazyků, zejména německého a anglického (ovlivněno zahraniční klientelou i zahraniční účastí ve firmách). Z osobnostních vlastností je to samozřejmě spolehlivost a schopnost komunikace s lidmi. Ale i zde bylo uvedeno naprosté minimum konkrétních požadavků.

Neméně podstatnou částí dotazování byla oblast dotací přímo poskytnutých na podporu podnikání. Zhruba polovina respondentů má zkušenosti se získáním nějakého finančního příspěvku nebo alespoň s žádostí o něj. Vnímání podpor podnikání lze graficky znázornit takto.

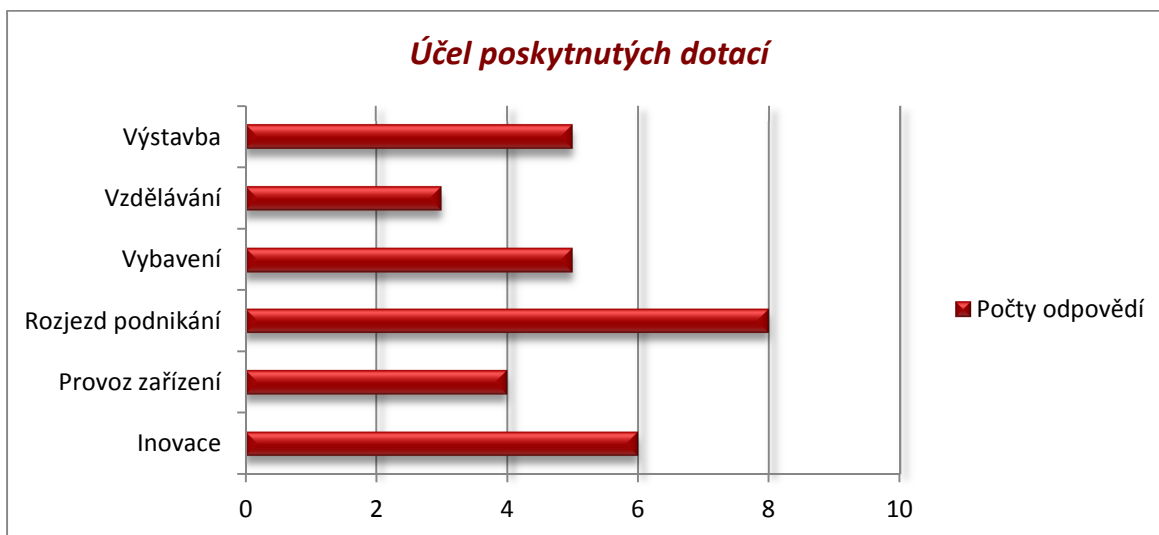


Obr. 17: Názory respondentů na podporu podnikání

Zdroj: vlastní

Jako překvapující se může jevit, že někteří respondenti se vyloženě staví proti všem poskytovaným dotacím a vnímají je jako hrubý zásah do ekonomických zákonů, který narušuje přirozené fungování trhu, ale nejedná se o většinový názor. Nejvíce oslovených podnikatelů vnímá podporu podnikání jako přínosnou.

Částky, které firmy z dotací čerpaly, jsou velmi variabilní. Šlo o projekty v řádech desetitisíců korun i mnohamilionové inovativní procesy. Účely poskytnutých dotací však byly vesměs podobné.



Obr. 18: Účel poskytnutých dotací
Zdroj: vlastní

Důležité byly dotace na počátku činnosti drobných živnostníků. Velkým firmám naopak prostředky pomohly při nové výstavbě nebo zavádění inovací.

2.3 Výsledky výzkumu u zaměstnavatelů z oblasti státní správy

Mnohem více než podnikatelské subjekty využívají mzdové příspěvky obce. To je dáno nejen nedostačujícím rozpočtem obcí, které si nemohou dovolit zaměstnat potřebné pracovníky bez dotace, ale také tím, že příspěvky jsou nejvíce poskytovány pro veřejně prospěšné účely.

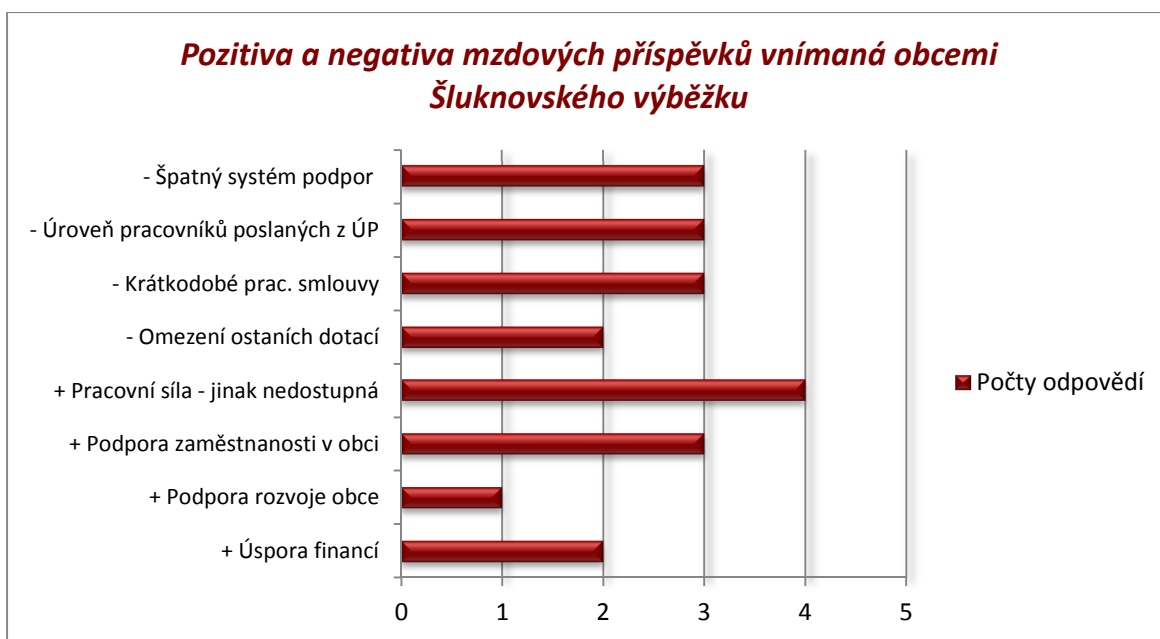
Obcemi byl tímto způsobem přijat relativně velký počet pracovníků. Následující tabulka ukazuje, kolik lidí se mzdovým příspěvkem obce přijaly a kolik by jich nyní mohly přijmout.

Tab. 3: Počty přijatých a potenciálních zaměstnanců se mzdovým příspěvkem

Přijatých zaměstnanců s příspěvkem (za posledních 5 let)	cca 500 zaměstnanců
S průměrným příspěvkem	cca 9 000 Kč/měsíčně
Možnost nyní přijmout zaměstnance bez příspěvku	0
Možnost nyní přijmout zaměstnance s příspěvkem	52
S požadovaným příspěvkem (v průměru)	10 000 Kč / měs. po dobu 1 roku

Zdroj: vlastní

Je zřejmé, že příspěvek na mzdu hraje klíčovou roli při rozhodování obce o přijetí pracovníka. Nicméně mzdový příspěvek není jediným faktorem ovlivňujícím zaměstnání. Všechny uváděné důvody, proč obce tyto dotované pracovníky využívají nebo nevyužívají, jsou popsány níže.



Obr. 19: Pozitiva a negativa mzdových příspěvků vnímaná obcemi Šluknovska

Zdroj: vlastní

Díky dotacím na mzdu může být výrazně snížena nezaměstnanost v malých obcích a podpořen jejich rozvoj. Jedná se o výraznou úsporu obecního rozpočtu. Tyto ušetřené finanční prostředky pak mohou být vynakládány na zvelebení a rozvoj obce. Jako další pozitivum vnímají obce to, že pokud mají tyto stálé zaměstnance, nemusejí čekat na externí pracovníky, kteří jsou jednak dražší a jednak často nejsou v potřebnou chvíli k dispozici.

Dotování zaměstnanců, např. pomocí programu VPP má ale také negativa. V posledních letech se dle názoru dotazovaných zhoršil systém získávání příspěvku na zaměstnance. ÚP poskytují příspěvky zaměstnancům na pouhé tři měsíce. Pak dotaci prodlouží nebo neprodlouží, což pracovníkům způsobuje velkou nejistotu (již bylo uvedeno v předchozím textu). Nejde však jen o nejistotu na straně zaměstnanců, ale také zaměstnavatelů. Obtížně se jim plánují práce a realizace akcí. Nevědí, zda mohou s pracovníky do budoucnosti počítat

Pro větší obce je zase problematické utvořit si jakýsi žebříček důležitosti jednotlivých aktivit v obci. Jelikož bývají dotace posuzovány dle Podpory *de minimis* (neboli podpora malého rozsahu). Jeden příjemce nesmí získat během tří let dotace vyšší než 200 000 euro.⁴⁰ Pokud je tedy vyčerpají (čistě hypoteticky) na dotované pracovníky, nedostanou prostředky na jiné potřebné aktivity. Hranice je samozřejmě směrodatná spíše pro velké obce či menší města. Pro malé vesnice je dosti vysoká.

Problémem, který vnímají jak obce, tak firmy, je struktura nabízených pracovníků z ÚP. Jsou nespokojeni a někdy příspěvek raději odmítnou, protože vybraní pracovníci často nemají žádné pracovní návyky, mají problémy s docházkou do zaměstnání, požívají alkohol během pracovní doby, mají sníženou inteligenci a jsou těžko proškolení. Snaha ÚP tyto nezaměstnané umístit je naprosto pochopitelná, protože bez příspěvku na mzdu mají tito lidé minimální šanci uplatnit se na trhu práce. Na druhou stranu je spolupráce s těmito pracovníky pro zaměstnavatele natolik složitá a náročná, že by se jim příspěvek mnohdy ani nevyplatil. Takto pracovně slabý pracovník totiž k sobě potřebuje ještě dalšího člověka pro stálý dozor. A není zde jen problém v nekvalitě provedené práce nebo dokonce neschopnosti plnit pracovní úkoly, ale je zde i nebezpečí úrazu. Neobvyklá není ani likvidace nebo ztráta svěřeného pracovního náčiní.

Obce obvykle přijímají zaměstnance pomocí institutu VPP. Tito lidé pak vykonávají různé pomocné práce, údržby parků, drobné výkopové práce, sekání travnatých ploch, atp.

⁴⁰*Veřejná podpora a de minimis* [online]. Praha: Agentura pro podporu investic CZECHINVEST, 2013 [vid. 2013-03-08]
Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/verejna-podpora>

Vzhledem k charakteru prací, nejsou ani nároky na zaměstnance příliš vysoké. Požadované vzdělání a kurzy zobrazuje obrázek č. 20.



Obr. 20: Požadované kurzy a vzdělání potenciálních zaměstnanců

Zdroj: vlastní zpracování

Obce mají minimální nároky na vzdělání, praxi i absolvované kurzy, institut VPP nebo jemu podobný je tedy skvělou šancí na umístění méně vzdělaných uchazečů o zaměstnání. Navíc získají práci v místě svého bydliště, nemusejí tak za práci dojíždět a dobře znají pracovní prostředí.

Co se týče jiných dotací na rozvoj obcí a měst, bylo zjištěno, že pro obce jsou v podstatě nepostradatelným zdrojem příjmů. Za pomoci různých fondů EU nebo financí z rozpočtu ČR byly realizovány stovky projektů ve všech koutech regionu. Projekty byly velice rozmanité účelem i cenou. Šlo o mnohamilionové částky na výstavbu kulturních center i o obnosy v řádech tisíců korun na výsadbu zeleně. Výčet všech dotovaných aktivit by byl velmi obsáhlý i přes to, že žádosti o dotace jsou komplikované, náročné, s nejistým výsledkem a výběrové řízení často doprovází pochybnosti o poctivosti výběru vítěze.

3 Návrhy změn v dotačních programech na podporu zaměstnanosti

Podpora zaměstnanosti a podnikání spolu velice úzce souvisejí a proto by se na systém podpor do těchto dvou oblastí mělo nahlížet v souvislostech. Je například velmi sporné dotovat nezaměstnaným rekvalifikace, které pak nebudou využity, protože o daný druh kvalifikace nebude mezi zaměstnavateli zájem. Pro lepší ilustraci bude provedena komparace podmínek některých vybraných již existujících programů dotovaných ESF z OP Lidské zdroje a zaměstnanost a spolufinancovaných ČR.

Jedná se o projekty Společnou cestou za prací (SCP), První šance i mladým bez vzdělání (PŠ) a V padesáti nekončíme (VPN). Tyto tři projekty jsou zaměřeny na různé věkové a vzdělanostní skupiny. Všechny tři byly nebo stále jsou realizovány v oblasti Ústeckého kraje s centry v Děčíně a Rumburku, jsou tedy také směřovány právě na problematickou oblast Šluknovského výběžku.

PŠ je zaměřena na mladé lidi, kterým chybí vzdělání a potřebná praxe. Obvykle jsou to uchazeči se základním nebo nižším středním vzděláním, kteří nikdy nepracovali a chybí jim tak jakékoliv pracovní návyky. Součástí tohoto kurzu je výuková část, poradenství, rekvalifikace, praxe a dotované zaměstnání. V podstatě stejné základy mají SCP a VPN, jen jsou zaměřeny na jiné skupiny nezaměstnaných. SCP nebere v potaz vzdělání a věk, VPN byl založen pro osoby starší padesát let, které jsou znevýhodňovány právě kvůli věku. Všechny tři programy obsahují tzv. dotované zaměstnání (DZ), tato podpora ale byla v každém kurzu určena pro jiný počet klientů, v jiné výši a po různě dlouhou dobu. Např. pokud zaměstnavatel vytvořil nové pracovní místo pro klienta SCP, mohl na něj získat dotaci ve výši 15 000 Kč měsíčně po dobu jednoho roku. Tato částka musela být plně využita na úhradu mzdy a mzdových nákladů zaměstnance.

3.1 Nedokonalosti podpor zaměstnanosti a návrhy jejich řešení

Problematickým se jeví již samotný výběr a zařazování účastníků do podpůrných programů. Důvody budou rozebrány v následujících podkapitolách.

3.1.1 Dobrovolnost

Nezaměstnaní jsou do podpůrných kurzů často posíláni v podstatě nedobrovolně. Pochopitelně od nich ÚP vyžaduje určitou aktivitu při hledání zaměstnání a bez ní by byli tito uchazeči vyřazeni z evidence. Ale pokud o zaměstnání nejeví tito lidé skutečný zájem, je naprosto neefektivní vynakládat na jejich vzdělání a umístění finanční prostředky. Někdy je však velmi obtížné rozlišit, zda dotyčný o zaměstnání skutečně nejeví zájem nebo jen neví, jak s hledáním začít, jak komunikovat, jak se dotazovat, a tak raději zůstává zcela pasivní.

Zařazení do projektu se někdy ukazuje jako nástroj k rozeznání těch opravdu laxních, až líných uchazečů, od těch ostýchavých. Když je do kurzu zařazen někdo, kdo pracovat skutečně nechce a zjistí, kolik aktivit účast obnáší, raději sám docházku vzdá a je tak vyřazen i z evidence úřadu práce nebo neplní povinné aktivity a je sankčně vyřazen z evidence ÚP na dobu šesti měsíců.

3.1.2 Způsob výběru účastníků

Základem je dobrá komunikace mezi realizátorem projektů a úřady práce při výběru klientů. Pro zprostředkovatele na úřadech ve Šluknovském výběžku je však prakticky nemožné znát skutečně dobře své klienty, správně je odhadnout, nasměrovat, popř. doporučit zařazení do podpůrného kurzu. Každá jednotlivá pracovnice na Úřadech práce ve Varnsdorfu a Rumburku má na starosti více než čtyři stovky uchazečů o zaměstnání. Pracovnice nemá čas na podrobné dotazování a klient se ani sám nechce zpovídat, protože k tomu nemá vhodnou atmosféru a prostředí.

Efektivnost projektu snižují ale i jeho samotné podmínky. Pokud je projekt určen pro osoby bez vzdělání, odpovídají těmto požadavkům právě schopnosti klientů. Je velice složité podpořit osoby se sníženou inteligencí, které nejsou přímo hodnocené jako duševně postižené, ale mají velmi snížené pracovní schopnosti a ani dotace na mzdu nemotivuje zaměstnavatele k jejich přijetí.

Místo zařazování do vzdělávacích projektů je vhodnější vytvářet přímo speciální pracovní místa pro tyto osoby nebo institut veřejné služby.

3.1.3 Rekvalifikace

Jak již bylo zmíněno, rekvalifikační kurzy jsou často účastníky vyžadovány jen proto, aby získali podporu při rekvalifikaci, aniž by kurz potřebovali. Druhým případem jsou situace, kdy zadavatel projektu určí, že např. 50 % účastníků kurzu SCP musí projít rekvalifikací, což opět vede k tomu, že jsou klienti tlačeni do kurzů, o které nemají zájem.

Řešením by tedy mohla a měla být návaznost mezi potřebami zaměstnavatelů, strukturou a množstvím poskytovaných kurzů a rozhodně také charakteristikou místního trhu práce. Nahrazení smyšlených kvót pouze doporučeními a přímé směřování rozvoje účastníků pro potenciální zaměstnání.

3.1.4 Aktivity projektů

Součástí tří zmíněných projektů jsou motivační programy v rozsahu přesahujícím i 100 vyučovacími hodin (1 VH = 45 min.). Smyslem aktivity je motivace k dalšímu rozvoji, klienti mají získat minimální základy z oblasti psychologie, sociologie, pracovního práva, daní atd. Ne všechny oblasti však jsou pro účastníky potřebné, žádané a vítané. Bylo by vhodné tuto část kurzu omezit na předání nejnutnější teoretických znalostí zejména z oblasti pracovního práva a zaměřit se hlavně na praktické zkušenosti lektorů, protože právě praktické zkušenosti klienti vnímali nejlépe a vyvolávali užitečné diskuze.

Naopak vylepšení a rozšíření by zasloužil kurz zaměřený na jazykové dovednosti, zejména na německý a anglický jazyk. Mnoho zaměstnavatelů tyto znalosti požaduje a mnoho klientů s nimi má velký problém. Obvykle je požadována jen základní znalost, s čímž by kurz rozhodně mohl pomoci. Je však nutné vhodně rozložit výuku, zvolit odpovídající učební pomůcky a zajistit kvalifikovaného lektora.

Pomohlo by také lepší zacílení aktivit. Např. při poskytování počítačového kurzu by měla být věnována větší pozornost skupinám, které mají s počítačovou gramotností problémy.

Což jsou zejména osoby nad padesát let, které by měli pomocí kurzu získat alespoň základní počítačové dovednosti. Naopak mladým lidem by měly být nabízeny kurzy pro pokročilejší, protože základní znalosti obsluhy PC bývají u těchto lidí běžné.

Jednoduše ale můžeme říci, že základní překážkou efektivnosti aktivit kurzů je to, že klienti v podstatě o žádné nestojí. Jde jim obvykle pouze o to, aby získali dotované nebo klasické zaměstnání a ostatní aktivity berou jako nadbytečné.

3.1.5 Výběr lektorů podpůrných kurzů a jejich pracovní náplň

Je velice důležité stanovit správný počet zaměstnanců pracujících v podpůrných kurzech tak, aby jejich pracovní doba byla smysluplně vyplněna. Pokud má mít podpůrný projekt nějaký efekt, musí být vybírání vhodní lidé, důkladně proškolení, se zkušenostmi a citem pro danou cílovou skupinu. Zde jsou myšleni hlavně lektoři kurzů, kteří mají své vědomosti a zkušenosti předávat dál svým klientům.

Konzultanti a lektoři pocházejí z řad nezaměstnaných. Důvod je sice jasný a pochopitelný, ale bylo by lepší nenadřazovat současnou pracovní situaci člověka nad jeho schopnosti. Momentální nezaměstnanost uchazeče by neměla být nezbytnost, ale výhoda při výběrovém řízení. Musí být více zohledněno, jaké má uchazeč zkušenosti s prací s lidmi, jaké má vzdělání, zda má skutečně zájem o tento typ práce nebo se pro něj jedná jen o nutnost obživy, atd.

Vzdělávání a rozvoj konzultantů je spíše formální a důležité je, aby byly podepsané prezenční listiny a tak si realizátor kurzu splnil své povinnosti vůči zadavateli projektu, který určí, kolik hodin školení má každý zaměstnanec mít. Pro konzultanty by ale bylo velmi prospěšné, kdyby si skutečným a důsledným vzděláním opravdu prošli. Lektoři se vesměs musí věnovat lidem, kteří jsou ze sociálně slabých rodin, jsou ve stresu z dlouhodobé nezaměstnanosti, jsou duševně nestabilní a citově labilní. Vyžadují tedy speciální přístup konzultantů, kteří musí být připraveni na různé situace. Vhodný by tedy mimo jiné byl kurz psychologie se zaměřením na problematiku klientů.

A asi jako největší problém se zdá pracovní náplň těchto lidí zaměstnaných v projektech. Velkou většinu svého času musí věnovat administrativě a byrokratickým úkonům, které se mnohdy zdají nesmyslné a zbytečné. Většina z nich je bohužel ve skutečnosti nezbytná, ale mnoho jiných jsou pouze administrativními, bezúčelnými výmysly. Také mají předepsaný počet hodin poradenství, které musí strávit pohovory s klienty. Vesměs si spolu ale opakují stejných pár vět, které nikam nevedou. Klienti stále obcházejí stejné zaměstnavatele, kteří je dokola odmítají přijmout, a pokud nejsou nové pracovní příležitosti, často není o čem při poradenství hovořit. Spíše jde o pomoc těm, kteří se potřebují vypovídat o svých mimopracovních problémech. To je ale samozřejmě také pro účastníky kurzu důležité, jenže takových klientů je minimum, proto by mělo být poradenství více založeno na dobrovolném rozhodnutí klienta.

3.1.6 Diagnostikování klientů

V mnoha projektech je prováděna pracovní a bilanční diagnostika. Na tuto aktivitu jsou vynakládány velmi vysoké finanční částky, protože diagnostikování provádějí vysokoškolsky vzdělaní lidé z oboru psychologie.

Pracovní diagnostika je letmé zjištění osobnostních charakteristik všech klientů (vzorových kurzů), zjištění nejvhodnějšího pracovního zařazení a návrhy dalšího rozvoje účastníka kurzu. Bilanční diagnostika se osobností člověka zabývá více do hloubky a provádí se jen s vybranými klienty, kteří prošli pracovní diagnostikou.

Je otázkou, nakolik je tato aktivita přínosná vzhledem k relativně vysokým nákladům na diagnostikování, které činí cca 5 000 Kč za jednoho klienta. Při vyšším počtu klientů je diagnostika tak zběžná a povrchová, že psycholog je zřídka schopen něco skutečně vypovídajícího o člověku zjistit a při volbě vhodného pracovního oboru v podstatě do zprávy použije vyslovené přání klienta. Zprávy celkově jsou pouze obecné, v podstatě nic moc neříkající. Aby opravdu měly tyto diagnostiky smysl, musely by se provádět ve větším rozsahu (každý účastník by si prošel několikadenním testováním a pohovory). Pokud by na diagnostikování nebyly finanční prostředky, měl by se snížit počet klientů nebo se úplně tato aktivita zrušit.

Pracovní či bilanční diagnostika mohou být pro klienta jistě zajímavé, může se o sobě dozvědět něco nového, vyzkoušet si různé testy a psychologické hry. Takovéto metody jsou dokonce některými firmami využívány při výběru svých pracovníků. Uchazeči o zaměstnání musí projít psychologickým testováním např. při výběrových řízeních k policii ČR, do různých velkých společností na řídicí posty, atd. Ale vesměs tu hovoříme o společnostech, které nepůsobí na území Šluknovského výběžku nebo se týká lidí, kteří neabsolvuji tyto podpůrné kurzy, protože jde třeba o vrcholové manažery. Účinek diagnostikování je tedy spíše mizivý.

3.1.7 Způsob vyplácení odměny realizátorovi projektu

Zadavatel projektu např. stanoví, že polovina účastníků kurzu musí úspěšně projít kurzem počítačové gramotnosti a získat osvědčení. Pokud se tak nestane, je realizátor sankcionován, přichází o část dotace. To má za následek, že osvědčení leckdy dostanou i ti účastníci, kteří neměli dostatečné schopnosti na zvládnutí učiva, neplnili si příkladně své povinnosti v kurzu nebo se chovali nevhodně.

Odměna by neměla být vázána na počet úspěšných účastníků kurzu, ale na jiné, méně zneužitelné kritérium. Měl by být stanoven minimální a maximální počet účastníků v daném kurzu a maximální počet těchto kurzů. Např. za jeden otevřený kurz obsluhy výpočetní techniky obdrží realizátor částku ve výši 20 tis. Kč. Do kurzu se musí přihlásit min. 5 a max. 15 účastníků. Nastoupí-li jich 10, je otevřen jeden kurz a realizátor dostane dotaci 20 tis. Kč. Přihlásí-li se klientů 22, jsou otevřeny dva kurzy a realizátor získá 40 tis. Kč.

Změnit by se měl i systém odměňování jednotlivých lektorů. Většina zaměstnanců by si přála, aby alespoň část jejich mzdy byla vázána na výkon. Avšak u zaměstnanců v oboru vzdělávání a poradenství není zásadní nárůst výkonnosti ve vazbě na zvýšení mzdy.⁴¹ Rozhodně by ale stálo za zvážení dát zaměstnancům šanci zlepšit si své mzdové podmínky. Pro řadové zaměstnance placené z fondů EU je systém odměňování velmi problematický a

⁴¹ MILKOVICH, G., J. BOUDREAU. *Human resource management*. 1. vydání, Praha: Grada, 1993. 607-612 s. ISBN 80-85623-29-3.

realizátor má omezené možnosti manipulace s výší mzdy, ale zaměstnanec, který nemá možnost zlepšení či pracovního růstu, bývá demotivován.

3.1.8 Vyplácení příspěvku na mzdu zaměstnavateli

Velkou nevýhodou dotovaných zaměstnání je fakt, že příspěvek na mzdu je vyplácen se značnou prodlevou, např. dvou měsíců, protože zaměstnavatel musí mzdu vyplatit pracovníkovi, uhradit pojistné, předat potvrzení realizátorovi projektu, který je musí zpracovat a předat ÚP, ten žádost opět prověří, zpracuje a potvrdí. Celý proces je tedy poměrně zdoluhavý a administrativně složitý.

Ještě horší pro zaměstnavatele však je, že pokud zaměstnance z nějakého důvodu propustí, i když je to vinou pracovníka, reálně zaměstnavateli hrozí povinnost vrátit poskytnutý mzdový příspěvek, přestože mzdu po dobu trvání pracovního poměru poctivě vyplácel.

3.2 Návrhy projektů na podporu zaměstnanosti rizikových skupin

Největší pozornost si v oblasti Šluknovského výběžku zaslouží následující skupiny nezaměstnaných: lidé nad padesát let, mladí lidé bez vzdělání, absolventi středních škol (učební i maturitní obory), Romové, maminky (otcové) po mateřské dovolené, dlouhodobě nezaměstnaní. Všechny tyto skupiny mají velké obtíže uplatnit se na trhu práce, i když u každého je to z trochu jiných důvodů.

3.2.1 Podpora 50+

Na tuto skupinu jsou již některé projekty zaměřeny (např. zmíněný program V padesáti nekončíme) a ze struktury nezaměstnaných na Šluknovsku vyplývá, že je to správné, protože najít si zaměstnání v tomto věku bývá velmi složité a nezaměstnaných v uvedené skupině je mnoho. Jaké indikátory musel splňovat kurz VPN, ukazuje následující tabulka.

Tab. 4: Indikátory projektu VPN

V padesáti nekončíme				
Indikátor	Plán (úspěšných absolventů)	Skutečnost (úspěšných absolventů)	Splnění plánu v %	Pozn.
Počet účastníků projektu	105	156	149	
Pracovní diagnostika	70	119	170	Diagnostika jednoho klienta stojí cca 5 000 Kč!
Bilanční diagnostika	35	36	103	
Motivačně porad. kurz 1	105	129	123	Výuka - řeč těla, nácvik pracovních pohovorů, atd. (cca 80 VH)
MPK 2	105	117	111	Výuka - pracovně-právní vztahy (cca 40 VH)
MPK 3	105	115	110	Výuka - cizí jazyk (50 VH)
RKV 1	105	116	110	Kurz obsluhy PC KČ (cena na jednoho klienta cca 5000 Kč)
RKV 2	63	63	100	Specifická RKV (5000 – 40000 Kč)
Dotované zaměstnání	21	25	119	10 000 Kč/měs. po dobu 10 měsíců
Nedotovaná PM	-	33	-	
Úspěšní absolventi kurzů	273	512	188	
Počet podpořených osob	105	152	145	

Zdroj: Tivit, spol. s r. o., vlastní zpracování

Za zvážení by však stála úprava aktivit tohoto programu. Zejména pak jejich časové rozložení – úprava hodinové dotace a časového úseku, po který by výuka probíhala. Návrh úpravy kurzu pro padesátníky by pak mohl vypadat následovně:

Tab. 5: Projekt pro osoby nad 50 let

Charakteristika	Počet klientů	10 -12
	Počet kurzů	3
	Lektoři	Motivace, poradenství, admin. 1
		Jazykový kurz 1 (vyučuje i v ostatních kurzech)
		Počítačový kurz 1 (vyučuje i v ostatních kurzech)

Pokračování tabulky č. 5

Povinné aktivity	Aktivita	počet hodin/den	vyučování/týden	celkem hodin/kurz
	Motivačně poradenský kurz	4	1	40
	Německý (Anglický) jazyk	3	4	120
	Počítačový kurz	4	2	80
	Poradenství	-	-	10 - 30

	Pro klienty (%)	Pozn.
Rekvalifikační kurz	max. 30	pouze při reálné možnosti uplatnění v zaměstnání
Možnost setkání se zaměstnavateli	20 - 100	
Možnost praxe	20 - 100	3 900 Kč / měsíc
Dotované zaměstnání	max. 50	12 000 Kč/ měsíc
Diagnostika	max. 20	

Zdroj: vlastní

U padesátiletých byly upraveny téměř všechny aktivity, zejména však kurz obsluhy osobních počítačů a osvojení si základů cizího jazyka. Do nynějška byla naprosto nedostatečná hodinová dotace na kurz cizích jazyků a nevhodné rozložení výuky. S tím souhlasí také výsledky evaluace provedené úřadem práce. V navržené variantě je tedy rozšířena výuka obsluhy počítače i cizího jazyka a rozložena do delšího časového úseku, aby si klienti mohli nabyté znalosti lépe osvojit a vstřebat.

Z praxe také vyplynulo, že zejména na motivační část kurzu u skupiny 50+ je nejlepší zvolit lektora, který je těmto účastníkům věkově blízký a zažil si stejné obtíže s hledáním zaměstnání. Na mladého lektora pohlížejí nedůvěřivě a s pocitem, že jim nemůže rozumět. Pro mnohé z nich je také více než zaměstnání důležité to, že přijdou do jiného prostředí a promluví si s lidmi, kteří prožívají obdobné životní situace. Některým to také napomáhá z pohledu osobního rozvoje – chování, oblékání, hygiena. Což je také jedním z cílů projektu, protože jsou tím zvyšovány klientovy šance na přijetí do zaměstnání.

3.2.2 Mladí bez vzdělání a čerství absolventi

Současné nastavení projektu PŠ, jeho předpokládané a splněné indikátory ilustruje následující tabulka.

Tab. 6: Indikátory projektu PŠ

<i>První šance i mladým bez vzdělání</i>				
Indikátor	Plán (úspěšných absolventů)	Skutečnost (úspěšných absolventů)	Splnění plánu v %	Pozn.
Počet účastníků projektu	150	199	133	
Pracovní diagnostika	75	150	200	
Bilanční diagnostika	75	75	100	
Neprofesní školení	150	154	103	
RKV - ICT	47	52	111	
Specifická rekvalifikace	27	31	115	
Sociálně právní a prac. poradenství	58	135	233	
Nově vytvořená PM	20	23	115	
Nedotovaná PM	-	49	-	12 000 Kč/měs. po dobu 6 měsíců
Úspěšní absolventi kurzů	241	259	107	
Počet podpořených osob	150	184	123	

Zdroj: Tivit, spol. s r. o., vlastní zpracování

Ke zefektivnění některých aktivit je opět třeba změnit nastavení časové dotace a vhodnější rozložení výuky. Některé možné změny jsou ukázány a rozebrány níže.

Tab. 7: Změny projektu pro mladé lidi bez vzdělání a absolventy

Aktivita	Rozsah	Max podpořených	Pozn.
Motivačně porad. kurz	40 VH	100	Povinné
Cizí jazyk	80 VH	80	Povinné pro ty, kteří by neprošli testem jazykových znalostí.
Obsluha PC	80 VH	80	Povinné pro ty, kteří by neprošli testem znalostí obsluhy PC.
Praxe u zaměstnavatele	100 H	90	
Dotované zaměstnání		80	12 000 Kč/měs. po dobu 12 měsíců

Zdroj: vlastní

U lidí bez vzdělání je klíčová motivace k dalšímu studiu. Ať již formou dodatečného klasického studia nebo různých kurzů. Zatímco u padesátníků bylo navrhováno rekvalifikovat max. 30 % účastníků, u mladých lidí bez vzdělání lze doporučit rekvalifikovat až 100 % klientů.

Jazykový kurz lze nechat ve stejném rozsahu jako u projektu VPN a u počítačového kurzu dbát hlavně na oblast obsluhy sady MS Office - podrobnější seznámení s programy Excel, Word, Outlook, možnost ukázky nejčastěji požadovaných programů jako je třeba SAP používaný zejména ve skladovém hospodářství, HELIOS (česká obdoba SAP), různé účetní programy. Nelze očekávat, že budou umět mladí uchazeči o zaměstnání vše, ale je velmi důležité, aby se orientovali a měli všeobecný přehled.

Absolventi vesměs mají všechny potřebné teoretické znalosti a chybí jim praxe. Jejich financování často pomůže nastartovat kariéru mladých lidí. Praxe nebo dotované zaměstnání je navrženo poskytnout až 100 % účastníků. Stáže u zaměstnavatelů jsou již v praxi ověřené a osvědčené. Úřady práce například pořádaly odborné praxe formou rekvalifikačních kurzů. Jedním z nich byl program „Šance-maturant“, kdy několik vybraných absolventů maturitních oborů bylo umístěno např. na městské úřady, finanční úřady, do škol atp. Jednalo se o cca sedmiměsíční kurz, v jehož průběhu byla účastníkům poskytována podpora při rekvalifikaci a byly jim uhrazovány případné dopravní náklady.

V případě praxe na základě DPP musí být bráno v potaz tzv. nekolidující zaměstnání. Aby klient mohl setrvat v evidenci ÚP a tím pádem v podpůrném projektu, nesmí si při praxi vydělat více než 4 000 Kč/měsíc. Praxe je obvykle řešena sepsáním Dohody o provedení práce na dobu jednoho měsíce.

3.2.3 Romové a dlouhodobě nezaměstnaní

Projekty pro tuto skupinu obyvatel by bylo vhodné realizovat ve větším rozsahu než u jiných skupin. Je důležité poskytnout rozšířenou výuku základů finanční gramotnosti, obsluhy osobního počítače a přizpůsobit osnovy motivačně poradenského kurzu tak, aby poskytovaly základní informace o pracovní kultuře, právech a povinnostech zaměstnance a zaměstnavatele, pracovněprávních vztazích. Aktivita kurzu jsou tedy navrženy následovně.

Tab. 8: Přehled doporučených aktivit podpůrného kurzu pro Romy a sociálně vyloučené osoby

Aktivita	Rozsah	Max podpořených účastníků v %	Pozn.
Motivačně porad. kurz	60 VH	100	Povinné
Cizí jazyk	80 VH	60	Povinné pro ty, kteří by neprošli testem jazykových znalostí.
Obsluha PC	80 VH	80	Povinné pro ty, kteří by neprošli testem znalostí obsluhy PC.
Praxe u zaměstnavatele	100 H	90	
Dotované zaměstnání		60	

Zdroj: vlastní

Při získávání reálných zkušeností je také nezbytné umožnit klientům programu praxi u zaměstnavatelů. Podnikatelům by zprostředkovatel na oplátku poskytl možnost umístění své reklamy na webových stránkách zprostředkovatele kurzu, vývěškách atp.

Romové i ostatní nezaměstnaní by byli motivováni k aktivitě v kurzu tím, že pokud by nevykazovali tuto činnost, museli by doložit jinou činnost – DPP, DPČ, VS, charita aj.

Další motivací může být slovní hodnocení nejúspěšnějších účastníků, které by mohlo být využito jako forma doporučení pro potenciální zaměstnavatele, protože zaměstnavatelé mají mnohdy s Romy natolik nepříjemnou zkušenost, že ostatní členy tohoto etnika diskriminují.

3.2.4 Rodiče po mateřské dovolené

U této skupiny nezaměstnaných je nutno klást důraz zejména na seznámení se změnami v legislativě v oblasti pracovně právních vztahů. Jinak není nutné poskytovat motivační kurz delší než 20 - 30 vyučovacích hodin.

Oproti jiným skupinám není třeba klást důraz na výuku obsluhy osobního počítače a výuku cizího jazyka. Zde by mělo tímto kurzem projít max. 20 % účastníků kurzu.

Skupině rodičů po mateřské dovolené (dále MD) by velmi pomohlo umožnění praxe u zaměstnavatele a hlavně dotované zaměstnání, aby měl zaměstnavatel možnost přesvědčit

se, že děti nejsou překážkou pro výkon zaměstnání. U této skupiny lze tedy doporučit umožnění praxe a dotovaného zaměstnání (dále DZ) 80 % klientů.

Tab. 9: Přehled doporučených aktivit kurzu pro rodiče po MD

Aktivita	Rozsah	Max podpořených účastníků v %	Pozn.
Motivačně porad. kurz	30 VH	100	Povinné
Cizí jazyk	80 VH	30	
Obsluha PC	80 VH	30	
Praxe u zaměstnavatele	100 H	90	
Dotované zaměstnání		80	

Zdroj: vlastní

U rodičů po MD není třeba klást takový důraz na povinnosti plnění některých aktivit. Obvykle jde o osoby s určitým vzděláním, zkušenostmi a vesměs dobrou pracovní morálkou. Nejdůležitější je ukázat zaměstnavatelům klady těchto pracovníků.

4 SWOT analýza hospodářské situace Šluknovského výběžku a návrhy možných opatření na podporu rozvoje regionu

Na základě informací vyplývajících ze zkoumání trhu práce a z průzkumu mezi zaměstnavateli ve Šluknovském výběžku vznikla následující SWOT analýza a v návaznosti na ni jsou navržena možná opatření na podporu regionu.

4.1 SWOT analýza

SWOT analýza zkoumá silné a slabé stránky regionu a příležitosti a hrozby, které mohou ovlivnit budoucí vývoj Šluknovska.

Silné stránky

- oblast bohatá na přírodní památky a celkově turisticky lákavé prostředí
- silná základna pro cestovní ruch (sít' informačních center, ubytovací a restaurační zařízení, CHKO Lužické hory, NP České Švýcarsko)
- dostatek volných nebytových prostor a stavebních pozemků
- dostatek volných pracovních sil

Slabé stránky

- nízká vzdělanost pracovních sil a špatná finanční gramotnost obyvatel
- špatná struktura průmyslu (neprosperující odvětví)
- nízká hustota osídlení a špatná dopravní obslužnost (větší množství velmi malých obcí s nízkým počtem obyvatel, kteří nejsou schopni dojíždět za prací)
- odloučenost od ostatních regionů díky geografické poloze Šluknovska
- přístup místních podnikatelů k zákazníkům – arogance, nepoctivost, špatné poprodejní služby, dvojí ceny pro české a zahraniční klienty (důsledkem je silný

odliv zahraniční klientely a obchod založený na krátkodobých vztazích se zákazníky)

- špatné jméno a chudnutí regionu
- korupční jednání při výběrových řízeních na získání dotací

Příležitosti

- podpora turistického ruchu (možnost dalšího rozvoje různých druhů cestovního ruchu – rekreačního, kulturně-poznávacího, sportovního a rozvoj ekoturistiky)⁴²
- rozvoj zemědělství v oblasti živočišné výroby a výroby BIO produktů (vyjádření podpory také ze strany Ministerstva zemědělství ČR)⁴³
- využití pomoci EU, která je směřována na podporu zaostávajících regionů a podporu inovací (již mají místní podnikatelé zkušenosti s čerpáním dotací, např. z fondu regionálního rozvoje EAFRD získaly mnohamilionové částky firmy ABX, TOS a Míkov)
- zdokonalení systému veřejné služby a veřejně prospěšných prací a následná možnost uplatnění méně vzdělaných pracovníků jako VPP při obecních úřadech
- zefektivnění podpůrných kurzů pro nezaměstnané

Hrozby

- odliv pracovní síly (odchod lidí za prací a studiem do větších měst)
- nárůst počtu nepřízpůsobivých obyvatel (zvýšení nezaměstnanosti, velká zátěž v oblasti výplaty sociálních dávek)

⁴² FORET, M.; FORETOVÁ, V. *Jak rozvíjet místní cestovní ruch*. 1. vydání, Praha: Grada Publishing, 2001. 180 s. ISBN 80-247-0207-X.

⁴³ Bendl: *Šluknovsku může pomoci zemědělství* [online]. Praha: Informační portál ČT 24 [vid 2013-04-29] Dostupný z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/163413-bendl-sluknovsku-muze-pomoci-zemedelstvi/>

- prohloubení světové hospodářské krize, ztráta odbytišť pro místní výrobky a úpadek podniků

4.2 Návrhy možných opatření na podporu rozvoje regionu

Tato kapitola obsahuje návrhy na podporu regionu v návaznosti na provedenou analýzu nezaměstnanosti a podnikání v oblasti Šluknovského výběžku.

4.2.1 Rozvoj sociální sféry

Sociální služby představují velký potenciál z hlediska tvorby pracovních příležitostí. V současnosti se navrhuje rozvoj terénních sociálních služeb zejména pro seniory a osoby se zdravotním postižením, podpora aktivit pro mládež, vznik sociálních společností, posílení dostupnosti sociálních služeb v malých obcích. Dle analýzy, která byla zveřejněna v dokumentu Plán rozvoje sociálních služeb a dalších aktivit pro Šluknovsko, jsou všechny tyto vyjmenované aktivity nezbytné pro rozvoj regionu. Na jejich financování lze čerpat prostředky z několika zdrojů, např. rozpočet státu, kraje a obcí, Rada vlády pro záležitost menšin, OP Lidské zdroje a zaměstnanost. Všechny instituce zveřejňují aktuální výzvy na svých webových stránkách.⁴⁴ Avšak na základě získaných informací o situaci na Šluknovsku a vzhledem k současnému stavu celkového hospodářství lze doporučit zaměření se zejména na terénní pomoc osamoceným seniorům a osobám ZTP a částečně podporovat aktivity pro děti a mládež.

Pokud by si senioři za služby terénního pracovníka připláceli, obce a ostatní instituce by museli dofinancovávat minimum nákladů na tuto službu.

⁴⁴ Tým zpracovatelů. *Plán rozvoje sociálních služeb a souvisejících aktivit Šluknovského výběžku pro roky 2013 – 2017*, Krásná Lípa: Kostka, příspěvková organizace, 2013.

4.2.2 Podpora zemědělského sektoru

Jako vhodné se jeví využití současného vstřícného postoje Ministerstva zemědělství ČR a EU vůči zemědělcům z oblasti Šluknovského výběžku. Ministerstvo vnímá rozvoj živočišné výroby v místní oblasti jako šanci ke zvýšení zaměstnanosti a lepšímu udržování luk a pastvin. Příležitost skýtá zejména produkce bio potravin.

4.2.3 Nekvalifikovaní zaměstnanci

Problém nezaměstnanosti je primárně spojen s nastavením vzdělávacího systému. Řešení je spojeno s jeho restrukturalizací. V současnosti je značný přebytek absolventů maturitních oborů a naprostý nedostatek kvalitních řemeslníků a schopných manuálních pracovníků. Dříve výběrové školy jsou nedostatkem studentů donuceny přijímat méně zdatné žáky, kteří patří spíše na učební obory. Školy s učebními obory pak trpí o to větším nedostatkem studentů a přijímají horší zájemce. Otázka slučování vzdělávacích zařízení je velmi kontroverzní a toto opatření má bezpochyby svá negativa. Nicméně z důvodu poklesu počtu studentů a nedostatku finančních prostředků, je zřejmě nezbytným krokem. Spolu s tím je třeba zaměřit se na podporu tradičních řemeslných oborů formou vhodné propagace.

Školství se také týká problematika neplnění povinné školní docházky. Řešení se nabízejí následující:

- Návaznost školní docházky nezletilých dětí na výplatu sociálních dávek rodičů.
- Zpřísnění trestů za neomluvenou docházku – sankce, pokuty.
- Zavedení povinné školní docházky do 17 let – vyšší vzdělanost pracovníků, snížení drobné kriminality a vandalizmu.

Je však jasné, že se jedná o složitý problém, který nelze odstranit okamžitě, ale vyžaduje propracované komplexní řešení dlouhodobého charakteru.

4.2.4 Veřejná služba

Uchazeči o zaměstnání, kteří nemají žádnou jinou vedlejší činnost (dlouhodobý rekvalifikační kurz, DPP, dálkové studium, aj.), by rozhodně měli mít povinnost veřejné služby po uplynutí šesti měsíců evidence, pracovní doba v rozsahu min. 50 hodin měsíčně, odpracované hodiny nad stanovený rámec by byly oceněny příplatky. Vykonávali by práce pro veřejný prospěch, obce by získaly pracovní sílu, stát by za poskytnuté sociální dávky získal protislužbu, možné snížení míry kriminality a v případě zvýhodněných dávek pro pracující i zvýšení životní úrovně, klesla by všeobecná nespokojenost s dotováním dlouhodobě nezaměstnaných atd. Zabezpečení VS je rozhodně proveditelné a s patřičnou kontrolou velice efektivní. Což bylo ověřeno v praxi. Ti, co by VS odmítli, by byly automaticky vyřazeni z evidence ÚP. VS by si lidé mohli odpracovat v církevních institucích, státních zařízeních, domovech seniorů, nemocnicích. V běžném provozu oddělení dlouhodobě nemocných není např. prostor na individuální péči ve smyslu předčítání, popovídání si se seniory atd. Toto by mohli obstarávat právě nezaměstnaní, samozřejmě s ohledem na jejich schopnosti, vzdělání a spolehlivost.

Veřejná služba by napomohla větší aktivitě uchazečů o zaměstnání a možná také zredukování samotného počtu UoZ, protože by byli vyřazeni ti, co nemají skutečný zájem o zaměstnání.

4.2.5 Úprava doby evidence na ÚP

Není důvod, aby bylo za nezaměstnaného placeno pojistné a vynakládány jakékoliv další výdaje ze státního rozpočtu, pokud je nezaměstnaný déle než rok a půl a nevykazuje ani žádnou příležitostnou činnost ve formě VS, DPP, DPČ, popř. charitativní činnost nebo dlouhodobý kurz (v některých oblastech s nižší mírou nezaměstnanosti by doba mohla být ještě kratší, např. Praha). Pokud je nezaměstnaný v evidenci třeba deset let a mezi tím nepracoval ani příležitostně, nedá se rozhodně hovořit o skutečné snaze nalézt si zaměstnání.

4.2.6 Korupce

Jak podpory podnikání, tak podpory zaměstnanosti se týká problém korupce a podplácení. Existují podezření, že v mnoha programech přerozdělovajících dotace z EU a rozpočtu ČR si lidé, kteří mohou ovlivnit poskytnutí dotace, řeknou o deset i více procent z hodnoty projektu nebo příjemci dotace použijí prostředky jinak, než by měly. Některé kauzy byly odhaleny a medializovány, jako to bylo v případě regionálního operačního programu Severozápad (zejména určený na rozvoj infrastruktury), který se částečně dotýká Šluknovského výběžku. Jednalo se o projekty v hodnotě několika miliard korun, jejichž přerozdělování muselo být pozastaveno z důvodu prošetření celé kauzy. Nyní jsou pro korupci stíháni představitelé tohoto programu a je nebezpečí, že by Ústecký kraj musel vrátet až 2,5 miliardy korun. Proto je nezbytné, aby byl minimalizován počet osob, které mohou jakkoliv ovlivnit průběh výběrových řízení a byly důkladně kontrolovány příjmy těch, kteří mají vliv na přiznání dotace, např. pomocí povinných majetkových přiznání.

Závěr

Cílem diplomové práce bylo analyzovat situaci na trhu práce v oblasti Šluknovského výběžku a nalézt možnosti na zlepšení hospodářské a sociální situace jeho obyvatel a podnikatelských subjektů.

Úvodní část práce zahrnuje vymezení teoretických východisek a nástin vývoje regionu. Následně byla provedena analýza trhu práce v oblasti Šluknovska, která se zaměřila na strukturu uchazečů o zaměstnání a ekonomických subjektů. To vše zejména za pomoci dat získaných z Rejstříku ekonomických subjektů spravovaného Českým statistickým úřadem a dat z Úřadu práce v Rumburku a Varnsdorfu. Z analýzy struktury nezaměstnaných vyplynulo, že nejvíce ohroženou skupinou na trhu práce jsou lidé bez kvalifikace, čerství absolventi středních škol a osoby starší 50 let (viz kapitola č. 2.3.1). O struktuře podnikatelských subjektů bylo zjištěno, že nejvíce podnikatelů provozuje činnost v odvětví zpracovatelského průmyslu, stavebnictví, nákup a prodej, ubytování a stravování (viz kapitola č. 2.4.1).

Klíčovou částí práce tvoří výzkum týkající se názorů, požadavků a zkušeností místních zaměstnavatelů s příspěvky na zaměstnance a dotacemi na podnikání. Dle výsledků šetření je pohled na poskytování dotací značně rozporuplný. Někteří podnikatelé je vítají a berou jako velmi přínosné, jiní je zcela odmítají nebo je kritizují za přílišnou administrativní zátěž. Co se týče jejich nároků na dotované zaměstnance, jsou v podstatě minimální, ale přesto většina zaměstnavatelů vidí problém v úrovni uchazečů o zaměstnání, které jim ÚP doporučuje. Příspěvky na pracovníky jsou stěžejní zejména pro zaměstnavatele z oblasti státní správy (viz kapitola č. 3.2). Mnohdy však ani pro ně nejsou tyto poskytnuté prostředky dostatečnou motivací pro zaměstnání daného člověka. Jedná se o případy, kdy by obce měly zaměstnat pracovníka se značně sníženou inteligencí nebo bez základních pracovních návyků. Pro ty se jeví vhodnější umístění na speciálně vytvořená pracovní místa nebo výkon veřejné služby.

Na základně skutečností vyplývajících z provedeného rozboru byla sestavena SWOT analýza, která naznačuje, kde jsou silná a slabá místa Šluknovského výběžku, na co by se měl region zaměřit z hlediska svého rozvoje a kde by mohl lépe využít poskytovaných

dotací (viz kapitola č. 5.2). Rovněž byly navrženy možnosti úspor a úprav podpůrných projektů pro nezaměstnané. Změny se týkaly převážně hodinové dotace jednotlivých aktivit projektů, jejich rozložení v průběhu kurzu dle náročnosti výuky a dle potřeb daných podporovaných skupin. (viz kapitola č. 4)

Z analýzy také vyplynulo, že Šluknovský výběžek má velký potenciál v živočišné výrobě a sociální sféře. Rozšíření a podpora těchto dvou odvětví se jeví jako možnost vytvoření nových pracovních míst i zlepšení sociální situace některých skupin obyvatel, např. seniorů nebo tělesně postižených obyvatel.

Seznam použité literatury

Bibliografie:

- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vydání. Praha: Grada Publishing, 2002. 48 – 53 s. ISBN 9788024790060.
- FORET, M.; FORETOVÁ, V. *Jak rozvíjet místní cestovní ruch*. 1. vydání, Praha: Grada Publishing, 2001. 180 s. ISBN 80-247-0207-X.
- HAUGE, P. *Průzkum trhu*. 1. vydání. Brno: Computer Press, 2003. 234 s. ISBN 80-7226-917-8.
- KUCHAŘ, P. *Trh práce – sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- MANDYSOVÁ, I. *Podpora podnikání v České republice a v Evropské unii*. 1. vydání. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2009. ISBN 978-80-7395-220-4.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
- MUSGRAVE, R., P. MUSGRAVE. *Veřejné finance v teorii a praxi*. 1. vydání. Praha: Management Press, 1994. 505 s. ISBN 80-85603-76-4.
- ŠEBESTOVÁ, J.; WAGNEROVÁ, E. *Podnikání v malé a střední firmě*. 1. vydání. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 2007. 69 s. ISBN 978-80-7248-441-6.
- VOJÍK, V. *Podnikání malých a středních podniků na jednotném trhu EU*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009. 264 s. ISBN 9788073574673.
- MILKOVICH, G., J. BOUDREAU. *Human resource management*. 6th ed., Boston: Irwin, 1994. ISBN 978-0256193541.
- EUROPEAN COMMISSION. *European Business – Fact and figures*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006. 425 pgs. ISBN 92-79-03351-4, ISSN 1681-2050.

EUROPEAN COMMISSION. *The Dynamic Approach to Europe's Unemployment Problem*. Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 123 pgs. ISBN 978-92-79-07569-8

Elektronické zdroje:

Bendl: Šluknovsku může pomoci zemědělství [online]. Praha: Informační portál České televize, 2012 [vid. 2013-04-29]

Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/163413-bendl-sluknovsku-muze-pomoci-zemedelstvi/>

Elektronická databáze článků ProQuest Central [online]. Liberec: Knihovna TUL, 2012 [vid. 2013-03-24]

Dostupné z: <http://search.proquest.com/europeanbusiness>

Enterprise [online]. Europa – Přehledy právních předpisů EU, 2012 [vid. 2012-12-11]

Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/enterprise/

Evropský sociální fond [online]. Praha: Evropský sociální fond ČR, 2013 [vid. 2013-03-21]

Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/modules/calls/>

Internetová encyklopedie Wikipedia.org [online] [vid. 2012-11-18]

Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/>

Kalendář akcí CzechTrade [online]. Praha: Agentura CzechTrade, 2013 [vid. 2013-03-21]

Dostupné z: <http://www.czechtrade.cz/kalendar-akci/>

Malé a střední podniky [online]. Brusel: Evropské komise, 2013 [vid. 2013-03-10]

Dostupné z: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/index_cs.htm

Nezaměstnanost [online]. Lisabon: Evropský parlament, 2012 [vid. 2012-12-9]

Dostupné z: <http://circa.europa.eu/>

Operační programy 2007 - 2013 [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2012 [vid. 2013-04-18]

Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013>

Podpora v nezaměstnanosti a změny od roku 2012 [online]. Praha: Informační portál Aktuálně.cz, 2012 [vid. 2013-03-08]

Dostupné z: <http://wiki.aktualne.centrum.cz/>

Projekty 2007 - 2013 [online]. Praha: Hospodářská komora ČR, 2013 [vid. 2013-03-08]

Dostupné z: <http://www.komora.cz/sluzby-a-produkty/projekty-5/projekty-7/projekty-6/>

Rekvalifikace a politika zaměstnanosti [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2012 [vid. 2013-01-02]

Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/>

Šluknovsko [online]. Varnsdorf: Místní akční skupina Šluknovsko, 2013 [vid. 2013-03-21]

Dostupné z: <http://www.mas-sluknovsko.cz>

Veřejná podpora a de minimis [online]. Praha: Agentura pro podporu investic CZECHINVEST, 2013 [vid. 2013-03-08]

Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/verejna-podpora>

Vývoj počtu absolventů SŠ a VOŠ [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání ČR, 2012 [vid. 2013-1-18]

Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi?Stranka=5-1-08>

Ostatní použité zdroje:

TÝM ZPRACOVATELŮ. *Plán rozvoje sociálních služeb a souvisejících aktivit šluknovského výběžku pro roky 2013 – 2017*, Krásná Lípa: Kostka, příspěvková organizace, 2013. 57 s.

ÚŘAD VLÁDY ČR. *Šluknovsko – Dlouhodobý monitoring situace romských lokalit*,
Praha: GAC spol. s r. o., 2009. 35 s

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Procesní evaluace projektu „V padesáti nekončíme“*, Praha: Naviga
4, s. r. o., 2011. 86 s.

Zákon č. 435/2004 Sb., § 33, zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

Příloha A Dotazník

1) Jak velká je Vaše firma? (počet zaměstnanců) (odpověď zvýrazněte)

- 1 - 10
- 11 - 25
- 26 - 50
- 51 - 100
- 100 a více

2) Jak byste definovali Vaši organizaci/osobu (odpověď zvýrazněte)

ryze česká obchodní společnost
firma se zahraniční účastí
pobočka zahraniční firmy
obec
živnostník
nezisková organizace
příspěvková organizace
jiná forma činnosti

3) Máte zkušenosti s příspěvkem na zaměstnance (odpověď zvýrazněte)

ano či ne

Pokud zkušenosti s příspěvkem máte, uveďte, prosím, jaké.

Kolik zaměstnanců jste za posledních pět let takto přijali?

4) Kolik nyní můžete přijmout zaměstnanců, na které byste nedostali žádné mzdové příspěvky?

5) Kolik jste schopni nyní přijmout zaměstnanců, na které by byl poskytnut mzdový příspěvek?

počet zaměstnanců:

výše mzdového příspěvku: _ Kč/měs. na dobu __ měsíců

6) Jaké jsou vaše požadavky na vzdělání případných zaměstnanců? (odpověď, příp. odpovědi jakkoliv zvýrazněte)

základní
úplné střední bez maturity
úplné střední s maturitou
vyšší odborné
vysokoškolské

v oboru:

7) Požadujete po případných zaměstnancích nějaké speciální kurzy? Např. svářečský, řízení VZV, práce s motorovou pilou, účetnictví.

8) Využili jste někdy jiný druh finanční nebo nefinanční podpory? Např. na start podnikání, na vybavení, nové technologie, odborné poradenství.

ANO NE

Jaké?

Přibližně v jaké výši?

9) Jaký názor máte na podporu podnikání u nás? Jsou dostatečné možnosti čerpat dotace? Měly by být dotace vyšší nebo četnější?

10) Zde můžete napsat jakékoliv poznámky k danému tématu. Např. proč jste byli z poskytnuté podpory zklamaní nebo naopak, v čem vám vyhovovala? Proč jste jí využili nebo nevyužili? Představovali byste si nějaký konkrétní druh podpory, který by vašemu podnikání pomohl?